



DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN Y DE LAS OPORTUNIDADES DE INCORPORACIÓN

Noviembre 2017

EQUIPO DE PROYECTO

Director de proyecto	: Sebastián Conde
Jefa de proyecto	: Claudia Vargas
Especialistas de género	: Laura Albornoz, Loreto Martínez, Elizabeth Ayala
Equipo técnico	: Rodrigo Bruna, Andrea Astete, Orietta Muñoz

El presente informe ha sido elaborado por el equipo de proyecto del Centro de Ingeniería Organizacional de Universidad de Chile en el marco del proyecto “Diagnóstico de la participación de la mujer en las empresas del sector construcción y de las oportunidades de incorporación” que se llevó a cabo en conjunto con la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Agradecemos a las siguientes empresas, sus ejecutivos, profesionales y trabajadoras por haber entregado información relevante para la realización del estudio.

<i>Constructora Maestra</i>	<i>CMP Proyectos</i>
<i>Constructora Avellaneda</i>	<i>Constructora Tecnía</i>
<i>Constructora Icafal</i>	<i>WSR Ingeniería y Construcción</i>
<i>Constructora Brotec</i>	<i>Prefhor Prefabricados de Hormigón</i>
<i>Instelecsa</i>	<i>Constructora Proas</i>
<i>Constructora Guzmán y Larraín</i>	<i>Pavimentos Quilín</i>
<i>Constructora Mar Abierto</i>	<i>Constructora Salinas</i>
<i>Constructora Cuevas</i>	<i>Constructora Bec</i>
<i>Constructora Valmar</i>	<i>Empresas DVA</i>
<i>Constructora Aitue</i>	<i>Ingeniería y Construcción Inpat</i>
<i>Constructora Ebco</i>	<i>Del Sol Construcciones</i>
<i>Constructora Avatar</i>	<i>Constructora DLP</i>
<i>Constructora Ravanal</i>	<i>Constructora G2S</i>
<i>Constructora Inoval</i>	<i>Inmobiliaria y Constructora MM</i>
<i>Constructora Piemonte</i>	<i>Constructora Fomenta</i>
<i>Constructora Ecmovial</i>	<i>Perfomaq</i>
<i>JR Construcciones</i>	<i>Construcciones IPEC</i>
<i>Constructora Carlos Montino</i>	<i>Inmobiliaria Metropolitana</i>
<i>RTM Ingeniería</i>	<i>Fundación Vivienda</i>
<i>Inmobiliaria Kupal</i>	<i>Inmobiliaria Serena</i>
<i>Cementos BIOBIO</i>	<i>Ingeniería y Construcciones INCOLUR</i>
<i>Maderas Castro</i>	<i>FCC Construcción</i>
<i>Grupo VV</i>	<i>Ingeniería y Construcción Vecchiola</i>
<i>Ingeniería y Construcción Erres</i>	<i>Constructora IVSA</i>
<i>SIGRO</i>	<i>Ingeniería y Construcción Maserco</i>
<i>EcoVista Inmobiliaria</i>	<i>MK Ingeniería</i>
<i>Áridos Ivocar</i>	<i>Metalval Construcciones</i>
<i>Constructora CNSA</i>	<i>Constructora GHG</i>
<i>Constructora Romero</i>	<i>Bitumix</i>
<i>Inmobiliaria Manquehue</i>	<i>Keller Cimentaciones</i>
<i>Montelco Ingenieros</i>	<i>Constructora Serva</i>
<i>Radiadores Gómez</i>	<i>Constructora Alborada</i>
<i>Constructora Digua</i>	<i>Inmobiliaria Ciudad Nueva</i>
<i>Ener Solar</i>	<i>Constructora Sutter</i>
<i>Constructora CMG</i>	<i>Inmobiliaria Viendas2000</i>
<i>Inmobiliaria Kútulas</i>	<i>Constructora BB&C</i>
<i>Constructora Imagina</i>	<i>Constructora García Gross</i>
<i>Inmobiliaria y Constructora Ducoma</i>	<i>Constructora Raymar</i>
<i>Inmobiliaria Nueva Urbe</i>	<i>Empresas Río Limarí</i>
<i>Ingeniería Martini</i>	<i>Constructora e Inmobiliaria Eurocorp</i>
<i>Velux Chile</i>	<i>Inmobiliaria Fortaleza</i>
<i>Doka Chile</i>	<i>Constructora Cial Temuco</i>
<i>Constructora Obe Chile</i>	<i>Ingeniería y Construcción DL&C</i>
<i>Ingeniería y Construcción Ricardo Rodríguez</i>	<i>Proyectos y Montajes COMIN</i>
<i>Inmobiliaria Siena</i>	<i>TECNOFAST</i>

Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO	7
2. DEFINICIONES PRELIMINARES	9
2.1. Proyecto de obra.....	9
2.2. Cuadrillas de trabajo	9
2.3. Oficios (especialidades) laborales	10
3. ANTECEDENTES GENERALES	11
4. DIAGNÓSTICO DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN CHILE.....	18
4.1. Participación laboral de las mujeres	18
4.2. Cargos que ejercen actualmente.....	26
4.3. Condiciones organizacionales	30
4.4. Infraestructura, equipamiento y espacios de trabajo	35
4.5. Facilitadores e inhibidores para la incorporación de la mujer	40
4.5.1. Desde la perspectiva de las empresas	40
4.5.2. Desde la perspectiva de la mujer trabajadora	48
4.6. Creencias, sesgos y prácticas	52
5. OPORTUNIDADES LABORALES PARA EL SECTOR CONSTRUCCIÓN 2017 – 2020.....	55
5.1. Análisis cuantitativo	55
5.2. Orientaciones para el desarrollo de competencias laborales	61
6. GUÍA PARA FOMENTAR LA INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN.....	64
6.1. Buenas prácticas Internacionales.....	64
6.1.1. Uruguay.....	64
6.1.2. México.....	66
6.1.3. Reino Unido.....	67
6.1.4. Estados Unidos.....	69
6.1.5. Santa Lucía (costa Oeste – Caribe).....	69
6.2. Iniciativas para el medio Nacional	71
6.2.1. Estrategia sectorial.....	71
6.2.2. Alianza Público – Privada	78
1. ANEXO A: ENCUESTA DE OPORTUNIDADES LABORALES	81
1.1. Objetivos de la Encuesta:.....	81
1.2. Población y muestra:.....	81

1.3. Recolección de datos:	81
1.4. Resultados:	81
1.5. Caracterización personal y laboral de los encuestados	82
• Sexo	82
• Antigüedad Laboral	82
• Cargo	83
• Funciones en el cargo	83
1.6. Caracterización de la empresa encuestada	84
• Actividad principal de la empresa	84
• Cantidad de obras operativas	84
• Cantidad de personal interno (hombres y mujeres)	85
• Cantidad de personal contratados por obra (hombres y mujeres)	85
1.7. Facilitadores e inhibidores de la incorporación de la mujer al sector de la construcción	86
• Prejuicios de la incorporación de la mujer	86
• Inhibidores de la incorporación de la mujer	87
• Factores que atraen a la mujer	87
• Perfiles en los que es posible incorporar a la mujer	88
• Tareas en las que se puede incorporar a mujeres privadas de libertad	89
• Mejores prácticas para la incorporación de la mujer	89
1.8. Resultados sobre percepción de demanda laboral en el sector de la construcción	90
• Escasez para llenar vacante en la actualidad	90
• Escasez para llenar vacante en los próximos 24 meses	91
• Estimación de número de personas requeridas	92
2. ANEXO B: Datos Base Seguro de Cesantía	93
• Tabla B1: Nº de trabajadores sector construcción ampliado (enero de cada año)	93
• Tabla B2: Mujeres sector construcción ampliado, según tipo de contrato (marzo de cada año)	93
• Tabla B3: Salarios promedio anual sector construcción ampliado	94
• Tabla B4: Salarios promedio anual sector construcción ampliado, según tipo de contrato y sexo	94
• Tabla B5: Meses promedio trabajando dentro de un año, sector construcción ampliado, según tipo de contrato. Mujeres	95
3. ANEXO C: Entrevistas y grupos de discusión	96
3.1. Grupo de discusión – Trabajadoras Antofagasta	96
3.2. Grupo de discusión – Trabajadoras Santiago	101
3.3. Grupo de discusión – Trabajadoras Concepción	105
3.4. Entrevista Constructora Cuevas - Antofagasta	109
3.5. Entrevista Constructora Guzmán y Larraín - Antofagasta	115

3.6.	Entrevista Constructora Mar Abierto - Antofagasta.....	125
3.7.	Entrevista Constructora Avatar – Concepción	132
3.8.	Entrevista Constructora Ebco – Concepción	136
3.9.	Entrevista Constructora Valmar – Concepción.....	140
3.10.	Entrevista Constructora Novatec – Concepción	144
3.11.	Entrevista Constructora Instelecsa – Santiago	148
3.12.	Entrevista Constructora Maestra – Santiago.....	152
4.	ANEXO D: Perfiles Laborales Chile Valora para sector Construcción	155

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Las transformaciones de la sociedad chilena en las últimas décadas han contribuido a instalar el debate en torno a la participación de la mujer en el mundo del trabajo. El ingreso de Chile a la OCDE ha permitido medir y comparar la evolución de la participación laboral de las mujeres con la de los países desarrollados, y analizar las mejores prácticas e iniciativas que les han permitido avanzar en forma acelerada.

No obstante, Chile no ha logrado generar un punto de inflexión en el proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral, aún existe discriminación por razones de género que sigue dificultando el acceso al trabajo, las condiciones en que se desarrolla la carrera laboral de las mujeres y salarios que pueden llegar a obtener en comparación a los hombres es muchas veces más un desincentivo que un aliciente para mantenerse en el mundo laboral.

Particularmente para el sector económico asociado a la industria de la construcción, cifras históricas entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el periodo 2010 – 2014 en Chile, indican que uno de los sectores económicos que más aumentó la contratación de mujeres fue la construcción, donde la participación femenina alcanzó el 7%, levemente por debajo del sector minero (8%). Este aumento se atribuyó a que, en el contexto de bajo desempleo que en dicho periodo existía en nuestro país, se generó escasez de mano de obra, se incrementaron las remuneraciones y se ofrecieron nuevas posibilidades de desarrollo particularmente atractivas para jóvenes y mujeres que no participaban del mundo del trabajo.

Hoy en un escenario económico diferente, el desafío consiste en cómo desde una perspectiva sectorial se retoma en forma sostenida la senda de la participación de la mujer en la Construcción, independientemente de las variaciones en la disponibilidad de mano de obra competente y de las acciones coyunturales para aumentar sus niveles de preparación y calificación, y que consolide el espacio que ya se han ganado a partir de su desempeño y los beneficios que le ha generado al sector el aporte de su trabajo.

El estudio realizado por el Centro de Ingeniería Organizacional de la Universidad de Chile, cumple con el objetivo de generar un diagnóstico en base a información actualizada de la realidad que vive el sector Construcción en Chile, en cuanto a la participación laboral de las mujeres, para que sirva de orientación a la toma de decisiones y a la ejecución de acciones sectoriales que impulsen y aumenten la participación de la mujer en la fuerza laboral en el sector. Como parte del objetivo general del estudio es “Generar información actualizada que oriente la ejecución de acciones sectoriales que impulsen y aumenten la participación de la mujer en la fuerza laboral del sector construcción”, de los cuales se desprenden los siguientes objetivos específicos:

1. Evaluar en terreno, aspectos culturales y organizacionales que gestionan las empresas del sector para abordar la incorporación de mujeres en su fuerza de trabajo.

2. Identificar elementos facilitadores que promuevan que las empresas desarrollen acciones concretas para la incorporación, desarrollo y retención de mujeres y para la implementación de políticas y/o estrategias de diversidad de género en sus organizaciones. [L]
[SEP]
3. Caracterizar las trayectorias laborales (10 años) de mujeres que trabajan en el sector construcción (nivel de salarios, rotación laboral, antigüedad laboral, entre otros) para comprender las variables que rigen su motivación y movilidad. [L]
[SEP]
4. Caracterizar el perfil de las mujeres que han logrado incorporarse y se mantienen actualmente en el sector construcción (edad, comunas, región, composición del hogar, entre otros). [L]
[SEP]
5. Indagar la percepción de las mujeres trabajadoras con respecto a las condiciones laborales/de trabajo, las posibilidades de empleo futuras y los atractivos del sector. [L]
[SEP]
6. Identificar las principales barreras que frenan la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. [L]
[SEP]
7. Identificar oportunidades laborales que favorezcan el ingreso sostenido de mujeres a la fuerza de trabajo del sector y los perfiles laborales asociados. [L]
[SEP]
8. Identificar facilitadores e inhibidores que, tanto desde la perspectiva de las empresas del sector como de las propias mujeres, estén presentes en la incorporación de mujeres infractoras de ley a la fuerza laboral del sector. [L]
[SEP]
9. Identificar acciones específicas que impulsen la incorporación de mujeres infractoras de ley en la fuerza laboral del sector construcción. [L]
[SEP]

Para el estudio se levantó información tanto desde la perspectiva de las empresas del sector y de las mujeres que actualmente trabajan en él, a través de la aplicación de diferentes instrumentos como encuestas, visitas a terreno, entrevistas semi-estructuradas, grupos de discusión con trabajadoras y entrevistas a organizaciones relacionadas, que permitió cumplir con los tres ámbitos definidos para el presente estudio:

- “Caracterización y Diagnóstico de la participación laboral de la mujer en el sector Construcción”.
- “Guía para Fomentar la Incorporación y Participación de la mujer en el sector Construcción”.
- “Oportunidades Laborales del Sector Construcción 2017 – 2020”.

Si bien se trató de abordar todos los subsectores de la Construcción, los resultados obtenidos y las conclusiones se refieren principalmente al subsector *Edificación*.

2. DEFINICIONES PRELIMINARES

Para contextualizar el diagnóstico de la participación laboral de la mujer, el análisis de las oportunidades laborales identificadas, la orientación de iniciativas de formación y capacitación y la formulación de iniciativas para fomentar la incorporación y participación de la mujer en el sector Construcción, se visualiza como necesario describir en forma genérica, tres elementos que forman parte del ADN del sector construcción, y más allá de los resultados de este estudio, muy probablemente son aspectos necesarios a considerar en cualquier intervención de cambio cultural que se quiera realizar.

Estos elementos los podríamos definir como las unidades de medida que movilizan al sector: Proyecto de Obra, Cuadrilla de Trabajo y Oficios (especialidades) laborales del sector Construcción.

2.1. Proyecto de obra

En el campo de la arquitectura y la ingeniería civil, el *proyecto* es el conjunto de documentos mediante los cuales se define el diseño de una construcción antes de ser realizada. Es el documento base sobre el que se desarrolla el trabajo de distintas especialidades.

Un proyecto es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas para la resolución técnica de un problema. La razón de un proyecto es alcanzar las metas específicas dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente, y un lapso de tiempo previamente definido.

En resumen, un proyecto de obra como cualquier tipo de proyecto es un documento que contiene la planeación de una obra enfocada en los procesos constructivos. Estos procesos quedan acotados en un documento claro, detallado y conciso, con objetivos, especificaciones técnicas a cumplir, un plazo de realización y un presupuesto a emplear. Estas son las partes fundamentales que definen el documento definitivo y sirven, en muchos casos de documento contractual.

2.2. Cuadrillas de trabajo

El sector Construcción tiene una forma particular de organizar la fuerza laboral o mano de obra, la que ha perdurado en el tiempo, ha trascendido a países y a empresas y tiene sustento en la planeación de una obra.

Respecto de este punto, la cuadrilla es la unidad básica de clasificación para la organización de las tareas de una obra.

Cuadrilla en su uso más general suele referirse a cualquier grupo humano, en especial un grupo de trabajadores que están realizando el desempeño de algún oficio, en la ejecución de los trabajos de una obra. Cada una de ellas está formada normalmente por un capataz y

un grupo de maestros dependiendo del subsector en el que se trabaje. Se movilizan de una obra a otra e incluso de una empresa a otra, generalmente referidas por su capataz o supervisor.

Es necesario explicar que por lo general las obras tienen sólo el personal necesario dependiendo del tipo de trabajo que se esté ejecutando; por ejemplo, en una obra de montaje industrial, no se contrata un cañonero cuando se está en una actividad de montaje de equipos o se contrata un cañonero dos semanas antes de empezar el montaje de una línea de cañería.

En una obra de edificación las cuadrillas se forman por especialidad y toman el nombre del oficio, como por ejemplo cuadrilla de pintores, albañiles, carpinteros entre otros.

2.3. Oficios (especialidades) laborales

Cuando se crea una cuadrilla, se la asocia a un calendario, a un turno y a posiciones que tienen requisitos por especialidades y nivel de habilidades asociadas con ellas. Debiendo haber una posición para cada miembro de la cuadrilla. Esta diferenciación por especialidades ha acompañado por años el desarrollo del sector construcción y como todos los aspectos de la organización del trabajo ha evolucionado.

Este estudio, para identificar oportunidades laborales que apalanquen la incorporación de mujeres en la mano de obra del sector construcción, pone énfasis en los perfiles laborales desarrollados por el sector, que fijan estándares sectoriales mínimos de desempeño, en el marco de la política pública establecida mediante la Ley N° 20.267 del año 2008, que promueve el Sistema de Certificación de Competencias Laborales¹.

Esta ley promueve, además que se disponga de una oferta de cursos de capacitación diseñada en base a los estándares de competencias que defina el sector para los perfiles laborales, con el fin de cerrar las brechas de las competencias de los trabajadores que lo requieran, como también, la formación continua de otros interesados en adquirirlas.

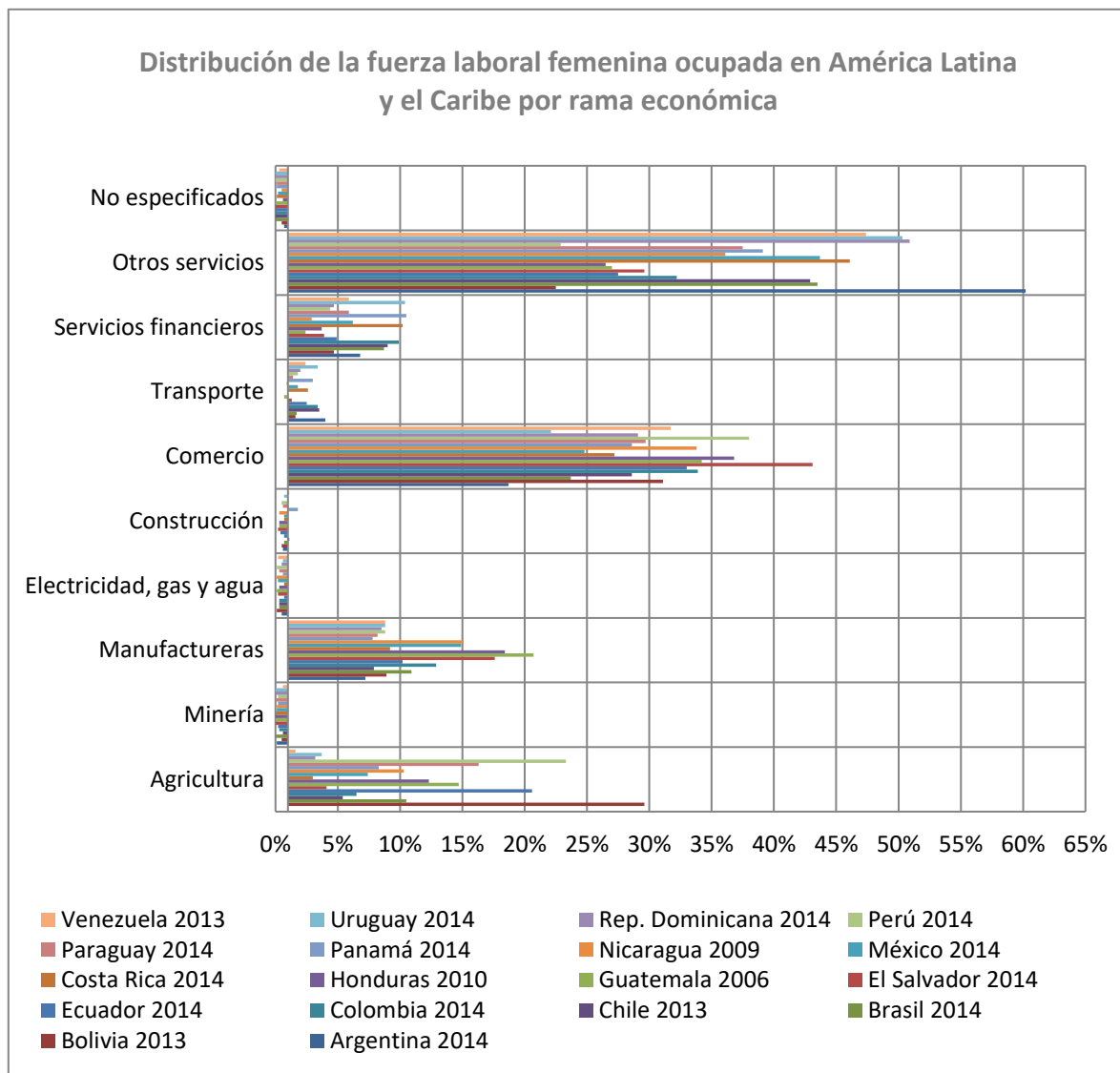
SENCE por su parte ha impulsado programas de formación y capacitación en oficios laborales a partir de estos perfiles. Esta iniciativa busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres vulnerables, entre 16 y 65 años, mediante un modelo de capacitación, entregada por entidades de formación, que como resultado busca la colocación laboral de los/as beneficiarios/as dentro de los 3 meses posteriores al término del proceso de formación.

Para efectos de este estudio se tomaron como referencia los perfiles de oficio levantados por el sector, con el fin de visualizar las oportunidades laborales y de capacitación que favorezcan el ingreso sostenido de mujeres a la fuerza de trabajo del sector.

¹ Sistema que tiene como propósito “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza”. (Chile valora 2016).

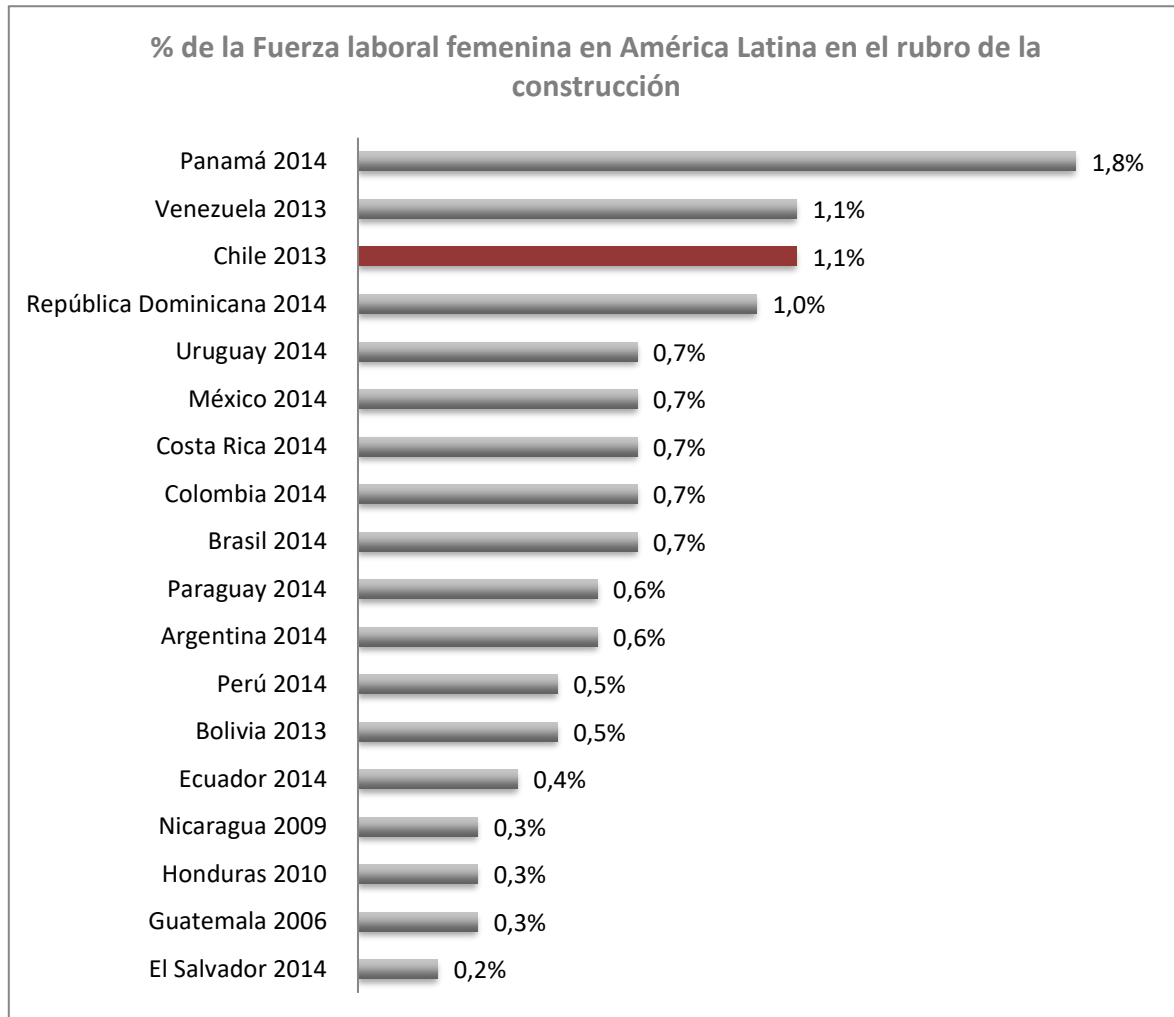
3. ANTECEDENTES GENERALES

Al observar cómo se distribuye la fuerza laboral femenina en América Latina y el Caribe (2015) según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), es posible apreciar que se presenta un comportamiento relativamente uniforme entre los distintos países, siendo precisamente los sectores como Minería, Transporte, Electricidad, Gas y Agua, y Construcción los que presentan una menor proporción distribución de mujeres, no superando el 2%.



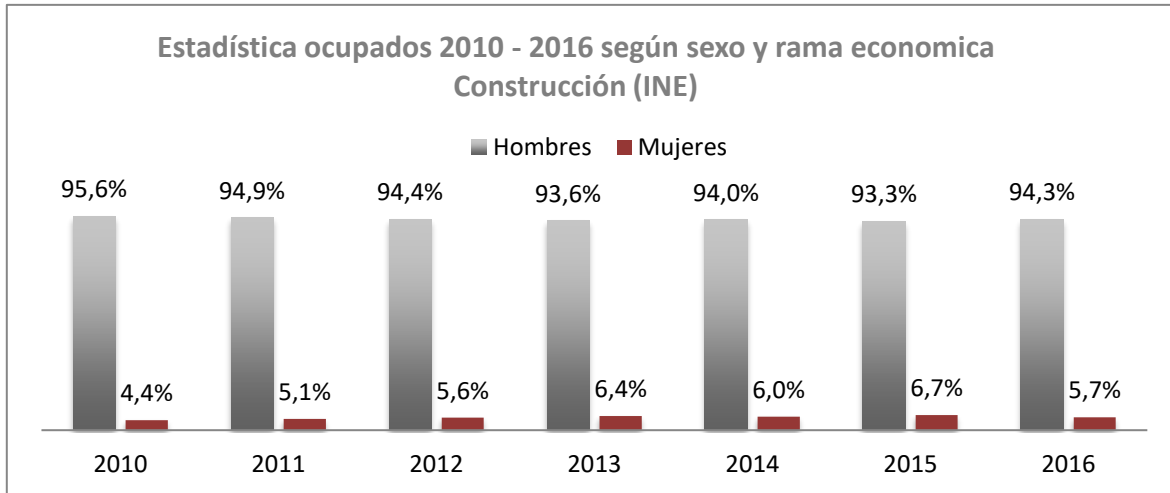
Fuente: elaboración propia, Anuario estadístico CEPAL de América Latina y el Caribe, 2015

En el caso de la estructura de la población ocupada masculina, por sector de actividad económica, la construcción supera los 2 dígitos alcanzando para América Latina 12% respecto a los otros sectores considerados. Al analizar específicamente el comportamiento de la distribución de la fuerza laboral femenina por países, Chile comparte el segundo lugar con Venezuela, de acuerdo a los antecedentes que registra la CEPAL (2015) en su anuario estadístico.



Fuente: elaboración propia, Anuario estadístico CEPAL de América Latina y el Caribe, 2015

A nivel nacional, el sector de la construcción al igual que la minería se han caracterizado por ser rubros compuestos principalmente por una fuerza laboral masculina, sin embargo, ambos han realizado esfuerzos en la última década por ir incorporando mayor fuerza laboral femenina. Es así como en los últimos 6 años, la construcción ha mantenido un 6% promedio de mujeres, y en la actualidad se encuentra realizando acciones que busquen romper este 6% y así incrementar la fuerza laboral femenina.



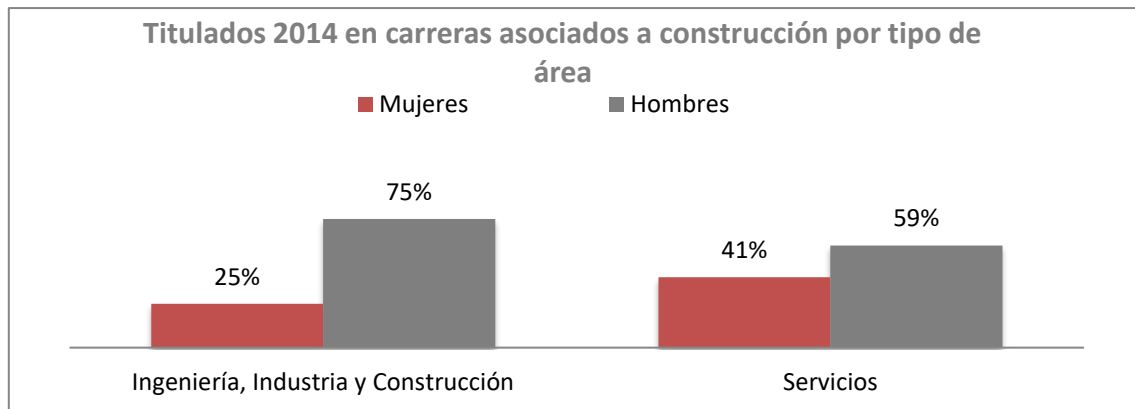
Fuente: elaboración propia, estadística empleo INE 2010-2016

A pesar que el número de mujeres que hoy se desempeñan en el rubro es bajo de acuerdo a los antecedentes de la CEPAL e INE, el sector ha podido identificar el valor que ellas aportan a las obras de la construcción (Ronald Scheel, 2016, <http://www.cchc.cl/comunicaciones/opiniones/la-mujer-en-la-construccion>), lo que es posible de corroborar empíricamente en el desarrollo del estudio, como también de los antecedentes cuantitativos levantados en la encuesta de Oportunidades Laborales aplicada a más de 100 empresas de la construcción (ver detalle en Anexo A).

El bajo porcentaje de mujeres en el rubro no es la única preocupación cuando se trata de fomentar la incorporación de la mujer a la fuerza laboral del sector construcción, se debe abordar también, la desequilibrada distribución en el tipo de funciones que las mujeres ocupan en el rubro, las que están principalmente asociadas a labores de aseo, lo que podría ser visto como una prolongación de las actividades del hogar, y en el caso de hombres trabajadores asociadas con oficios relacionados a operaciones de instalaciones, maquinarias, o el trabajo de operarios y obreros (Ronald Scheel, bis).

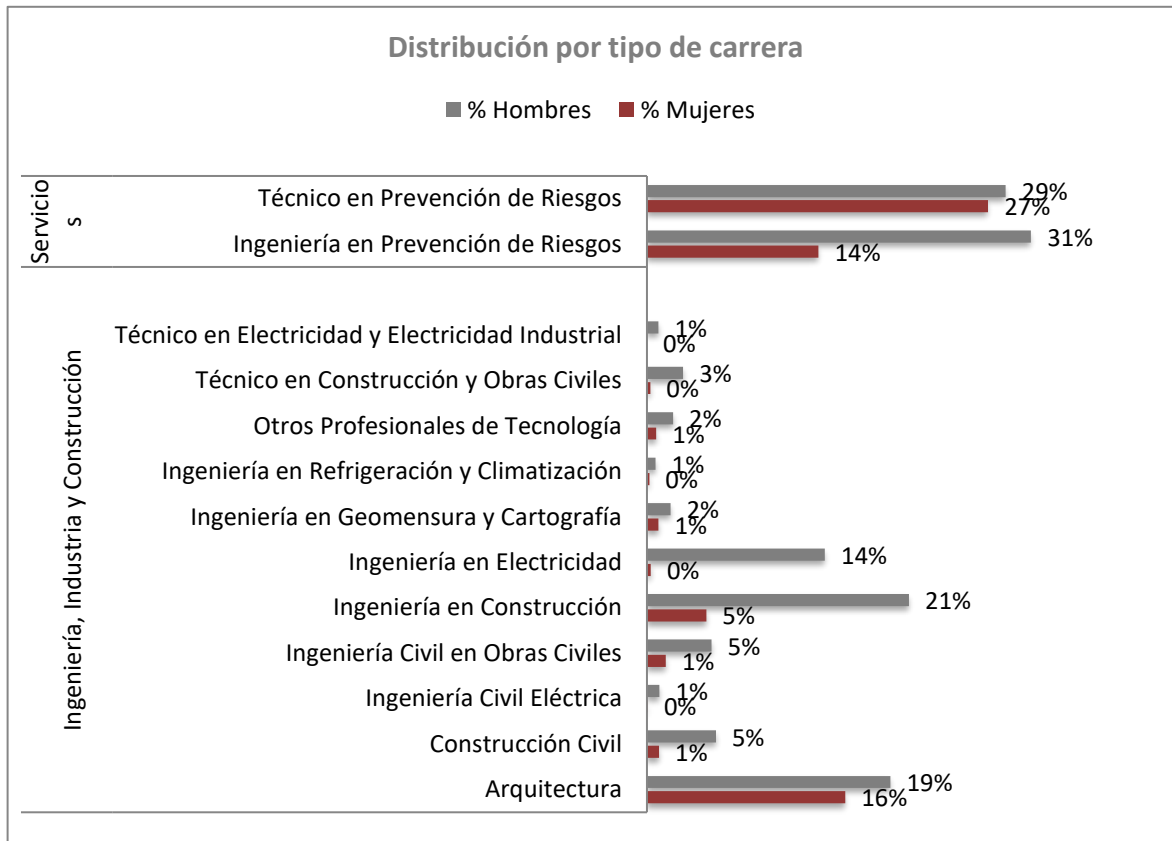
Por lo anteriormente señalado, la disposición que pueda tener el sector en cuanto a fomentar la incorporación de la mujer en su fuerza laboral, va a estar marcada por el número de mujeres que se forme en carreras afines al sector, que se impartan en Universidades, Institutos Profesionales (IP), Centros de Formación Técnica (CFT), Liceos Técnico Profesionales (MTP) y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC).

En este orden de ideas, según información del Ministerio de Educación de nuestro país, de los 3.247 titulados en carreras asociadas al sector construcción al 2014, solo el 29% corresponde a mujeres. Al separar el tipo de carreras, en aquellas asociadas a ingeniería, industria y construcción, baja el porcentaje incluso a un 25%, no así en servicios, donde principalmente se encuentra prevención de riesgos, donde se observa una distribución más homogénea entre hombres y mujeres.



Fuente: Min. Educación (Base de Datos Egresados - www.mifuturo.cl)

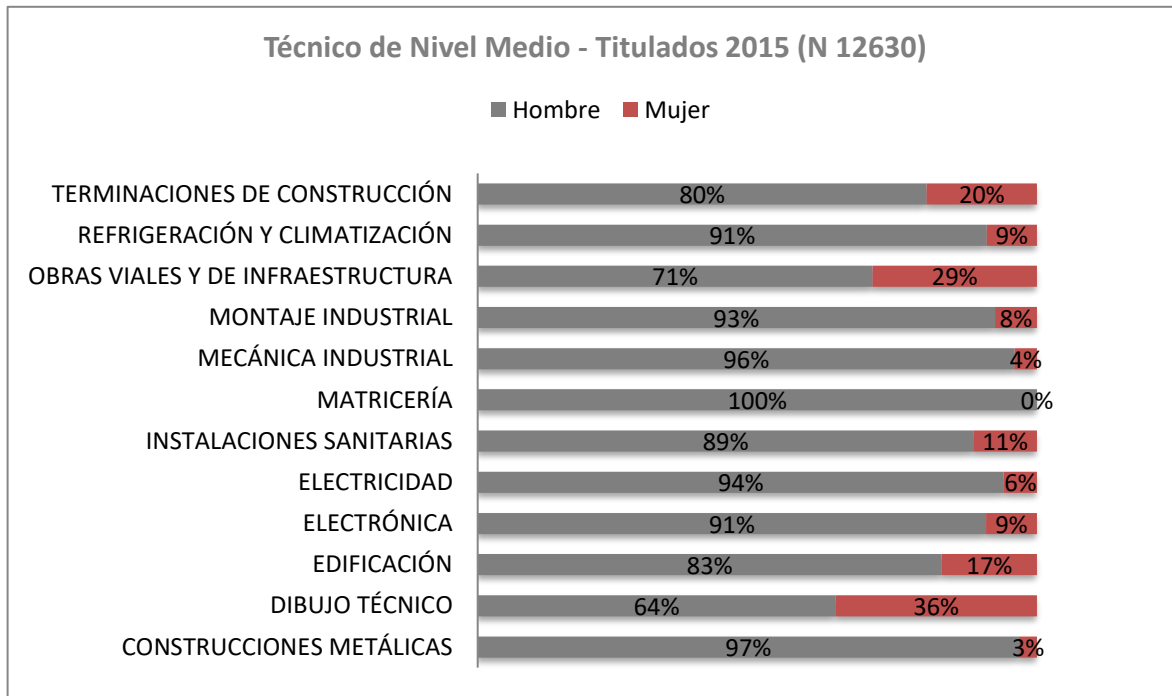
En este sentido, existe una mayor proporción de egresadas en carreras como: técnico en prevención de riesgos (27%), en aquellas asociadas a servicios, y en arquitectura (16%) e ingeniería en construcción (5%) en carreras del área de ingeniería, industria y construcción.



Fuente: Ministerio de Educación

Como queda claro, la baja participación de mujeres en carreras asociadas a la construcción representa un bajo porcentaje, esta situación influye en las estadísticas de participación de mujeres en el rubro, y de conformidad a la encuesta de Oportunidades Laborales (ver detalle en Anexo A) aplicada a las empresas de la construcción, la proporción de mujeres de personal propio en cargos de supervisión profesional o profesionales, exhibe un comportamiento similar a la de los titulados de carreras profesionales.

Por su parte, la formación de oficios derivada tanto de la educación media-técnica como producto de procesos de capacitación, cuenta en el caso la formación en educación técnica de nivel medio, con un total de 12.630 titulados solo en el año 2015, específicamente en oficios relacionados a la construcción, de los cuales solo un 8% corresponde a mujeres.



Fuente: Ministerio de Educación

Tratándose de oficios asociados a capacitación o formación para el trabajo, no se dispone de registros públicos de la cantidad de personas formadas en oficios asociados a construcción², sin embargo, si existe un estudio realizado por SENCE el año 2013, respecto a la continuidad de programa de jóvenes entre 18 a 29 años para completar la formación de oficios que incluía práctica laboral e intermediación. En él, se registró una tasa de deserción total de un 19% para mujeres y 17,2% para hombres. Respecto a las principales causas de deserción de las mujeres del proceso formativo que se asocian con la necesidad de atender el cuidado infantil, atender cuidados de familiares, enfermos, machismo y celos de pareja (violencia intrafamiliar (VIF) o de género), dependencia de drogas y/o alcohol, necesidad de generar ingresos e incompatibilidad trabajo-estudio.

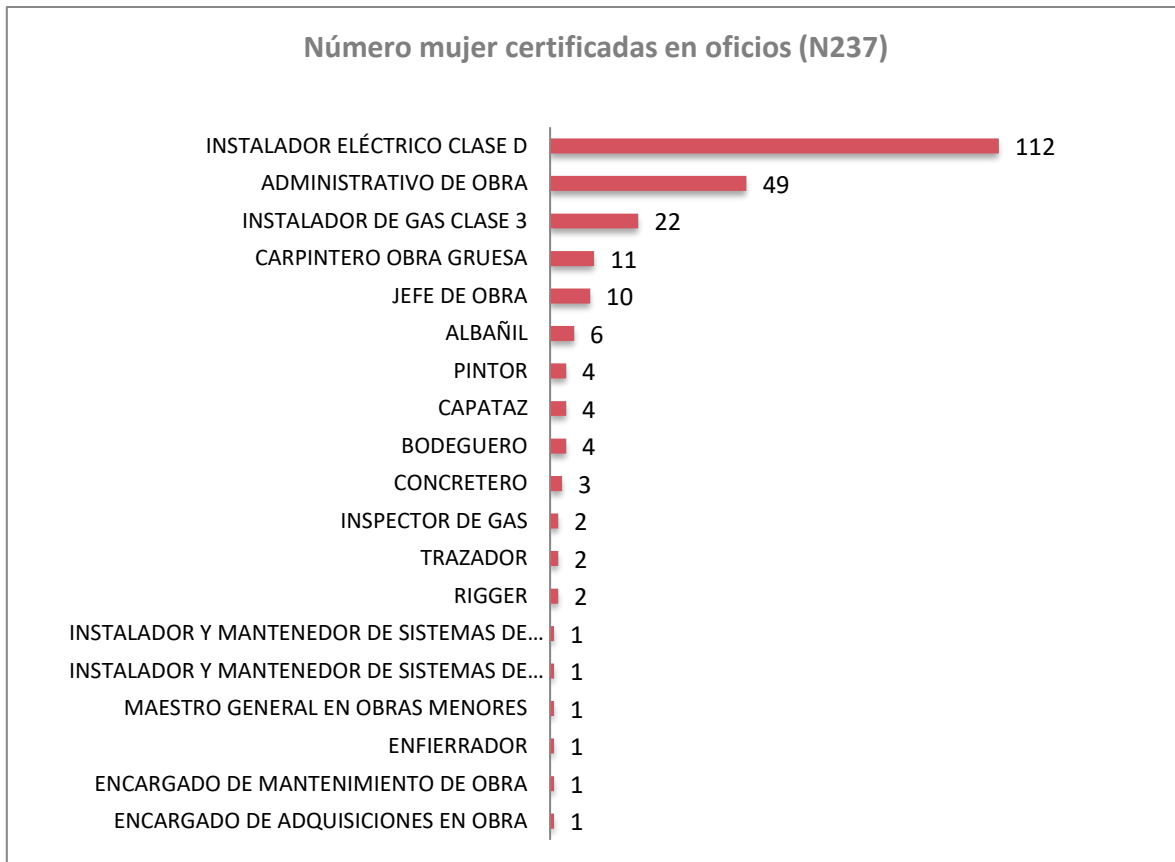
Adicionalmente a los antecedentes proporcionados por estudios formales, se analizó el nivel de certificación de competencias laborales³ en el rubro de la construcción, esto como una forma de alinearse con los estándares de desempeño acordados por el sector.

Para el sector de la construcción, ChileValora cuenta con un total de 47 perfiles laborales y 126 competencias (UCL), ver Anexo D, para los cuales cuenta con un total de 6.432 personas certificadas de las cuales solo 3,7% son mujeres certificadas, donde los principales perfiles

² Solicitud pendiente por Sistema de Transparencia

³ La certificación de competencias laborales tiene por objetivo “verificar los conocimientos prácticos de un grupo de personas para desempeñarse en un oficio según estándares definidos por el mundo productivo” (Sence), para lo cual un organismo acreditado ante Chile Valora realiza dicha función por cada una de las competencias del perfil laboral.

certificados con Instalador eléctrico clase D, administrativo de obra e instalador de gas clase 3.



Fuente: ChileValora

4. DIAGNÓSTICO DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN CHILE

Tomando los antecedentes mencionados en el capítulo anterior, se ha realizado una caracterización actualizada de la situación en que se encuentra la incorporación de las mujeres en el sector construcción.

Aspectos cuantitativos asociados a la participación laboral, situación contractual, distribución geográfica, nivel salarial, distribución etaria, estabilidad laboral, ausentismo y nivel de formación, los que se complementan con el análisis cualitativo de las condiciones laborales y organizacionales que contextualizan el proceso de incorporación y desarrollo de carrera de las mujeres.

4.1. Participación laboral de las mujeres

Para cuantificar y caracterizar la fuerza laboral de las mujeres que componen el sector construcción, se utilizó las bases de datos que existen para efectos del cálculo y pago del Seguro de Cesantía, las cuales proporcionaron los datos relativos a las cotizaciones de las mujeres que trabajan en el sector formal de la construcción.

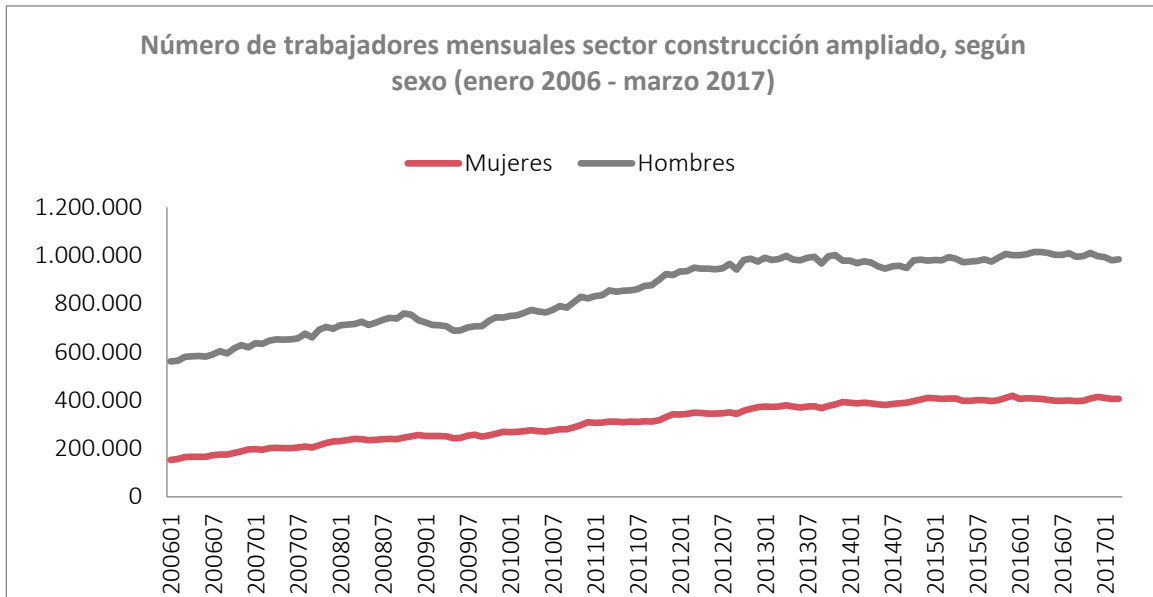
Se debe indicar que, dado que el sector construcción se integra verticalmente con las actividades inmobiliarias y de alquiler, para efectos del análisis del empleo se utilizaron los datos del sector Construcción propiamente tal, y los datos del sector Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler. La definición anterior se denominará sector “construcción ampliado”.

Los datos indican que el sector construcción ampliado, concentra aproximadamente el 28,5% del empleo total de la economía. En el caso de las mujeres el sector alberga el 20,8% del empleo femenino (un 3,5% corresponde al sector construcción y un 17,3% corresponde a actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler). Por otro lado, en el caso de los hombres el sector alberga el 33,5% del empleo masculino (un 17,4% corresponde al sector construcción y un 16,1% corresponde a actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (ver detalle en Anexo B).

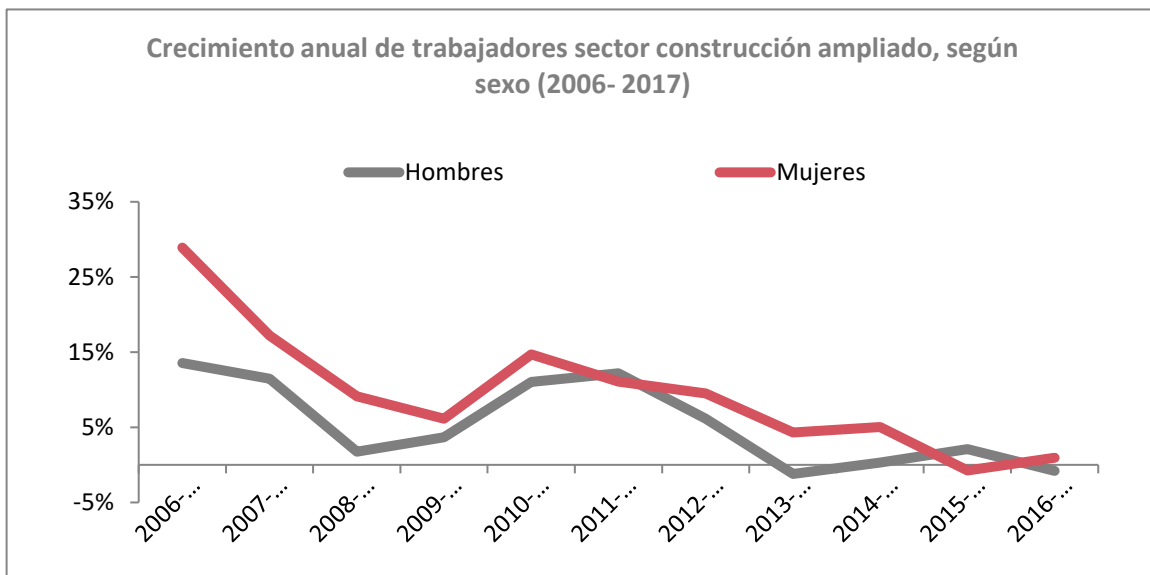
En cuanto a la distribución por género dentro del sector, los datos indican que el 30% de los trabajadores del sector construcción ampliado son mujeres. Las mujeres representan un 11,3% del empleo en el sector construcción y un 40,9% del empleo en el sector actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Lo anterior indica que el empleo en el sector construcción y en el sector construcción ampliado es, mayoritariamente masculino.

En cuanto a la evolución en el mercado laboral femenino del sector, el siguiente gráfico muestra que las mujeres han experimentado un mayor crecimiento promedio en el sector construcción del que han experimentado los hombres. Mientras en el año 2006, las mujeres representaban alrededor del 21% del empleo en el sector, las cifras actuales indican que representan cerca del 30% del empleo en sector. Entre enero del 2006 y enero del 2017, el

crecimiento promedio anual del empleo femenino en el sector es casi el doble que el crecimiento promedio anual del empleo masculino (9,7% mujeres versus 5,5% hombres).



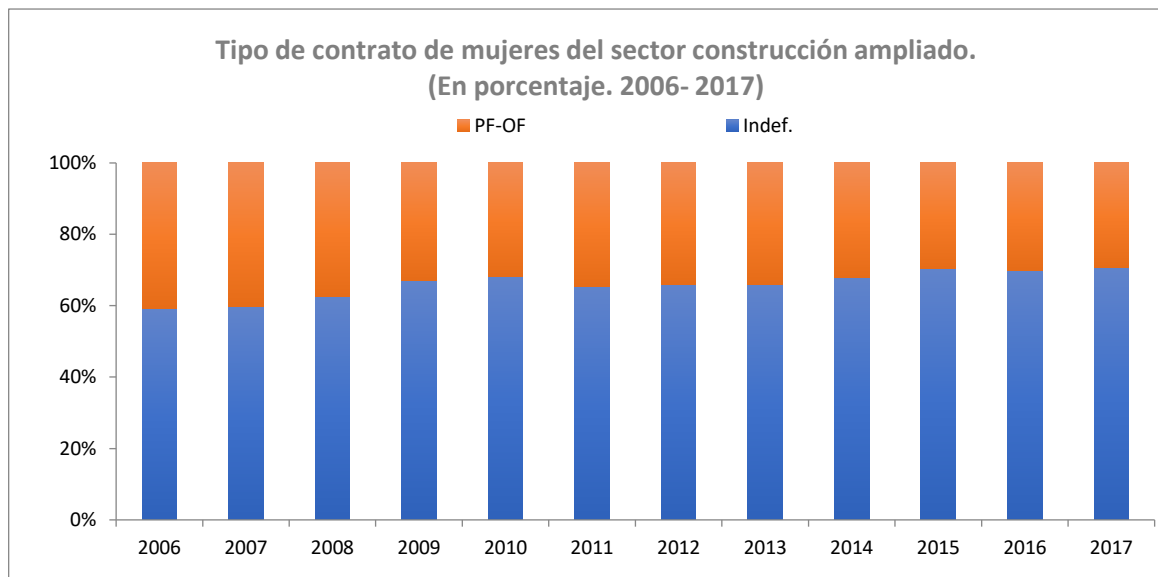
Fuente: Seguro de Cesantía



Fuente: Seguro de Cesantía

Respecto de la evolución del tipo de contrato de las mujeres que se desempeñan en el sector construcción ampliado, los datos del siguiente gráfico indica que mientras en el año 2006 cerca de un 60% de las mujeres tenía un contrato indefinido, en marzo del 2017 ese porcentaje se sitúa cercano al 71%, es decir, la estabilidad laboral, y por ende la calidad del

empleo de las mujeres en el sector construcción ha mejorado a través de los años debido al crecimiento de los contratos indefinidos en el sector. Respecto de los hombres, los datos indican que, a marzo del año 2017, sólo el 53% de ellos tiene un contrato indefinido.



Fuente: Seguro de Cesantía

Respecto de las mujeres que trabajan en el sector construcción ampliado, los datos al mes de diciembre de 2016, indican que del total de mujeres empleadas en el sector a nivel nacional, alrededor del 40% de ellas se desempeña en la Región Metropolitana (RM), llegando esta región a concentrar cerca del 52% del empleo femenino del sector en el año 2007. La octava región concentra durante el año 2016 un 6,7% del total del empleo femenino, llegando a concentrar un 9% durante el año 2010. Por último, la quinta región concentra el 6,4% del empleo femenino del sector, llegando a concentrar el 8% durante el año 2006. La siguiente tabla muestra los porcentajes por región desde el año 2006 al año 2016.

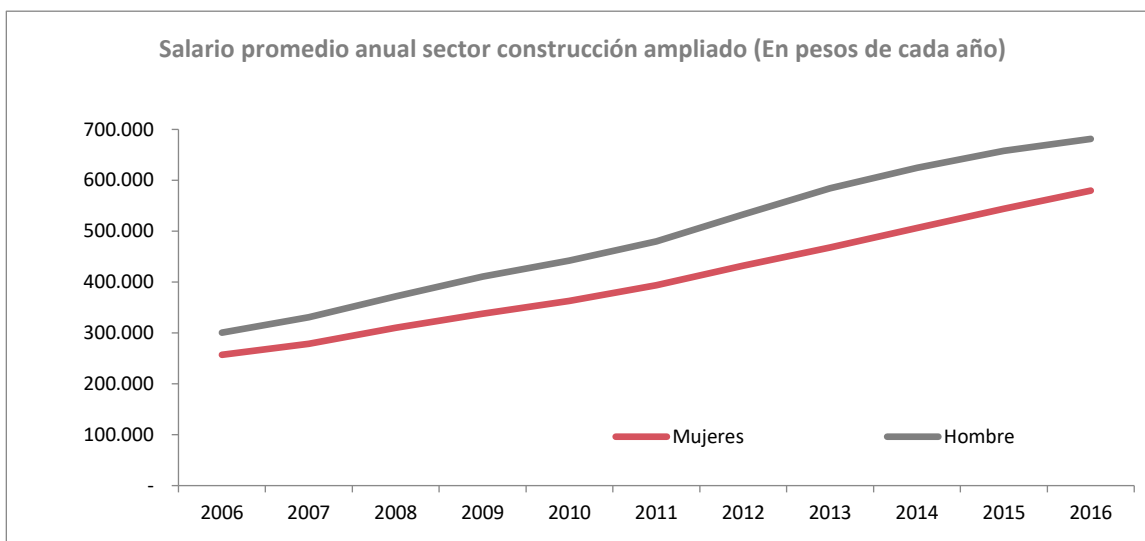
Concentración regional de empleo femenino en sector construcción ampliado (% de cada región, respecto del total nacional de empleo femenino del sector)

Año	S/I	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	XIV	XV
2006	5.3%	1.4%	4.0%	1.3%	3.0%	8.0%	4.2%	4.2%	8.1%	2.7%	3.3%	0.3%	0.8%	51.3%	1.4%	0.7%
2007	5.9%	1.3%	4.1%	1.2%	3.0%	7.3%	3.9%	3.9%	7.8%	2.8%	3.3%	0.4%	0.9%	51.9%	1.4%	0.9%
2008	6.2%	1.5%	4.2%	1.4%	3.2%	7.2%	4.0%	3.7%	7.8%	2.7%	3.2%	0.4%	0.9%	51.5%	1.2%	0.9%
2009	6.5%	1.5%	4.3%	1.3%	3.2%	7.2%	3.8%	3.6%	8.6%	2.7%	3.0%	0.3%	0.9%	50.3%	1.1%	1.0%
2010	8.2%	1.5%	4.1%	1.6%	3.3%	7.7%	3.6%	3.7%	9.0%	2.7%	2.9%	0.3%	0.8%	48.7%	1.0%	0.9%
2011	10.0%	1.5%	4.1%	1.5%	3.2%	7.4%	3.5%	3.6%	8.2%	2.8%	2.9%	0.3%	0.8%	48.1%	1.1%	0.9%
2012	12.4%	1.5%	4.0%	1.5%	3.3%	7.5%	3.4%	3.3%	7.6%	2.7%	2.9%	0.3%	0.8%	46.8%	1.1%	0.9%
2013	14.7%	1.4%	3.8%	1.4%	3.3%	7.3%	3.5%	3.3%	7.6%	2.6%	2.8%	0.3%	0.8%	45.2%	1.1%	0.8%

Año	S/I	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	XIV	XV
2014	17.4%	1.4%	3.8%	1.3%	3.1%	7.1%	3.4%	3.1%	7.4%	2.7%	3.0%	0.3%	0.8%	43.4%	1.1%	0.8%
2015	20.6%	1.3%	3.5%	1.2%	2.7%	6.7%	3.3%	3.3%	7.0%	2.6%	3.0%	0.3%	0.8%	41.9%	1.2%	0.7%
2016	25.6%	1.2%	3.1%	1.0%	2.5%	6.4%	3.1%	3.0%	6.7%	2.3%	2.9%	0.3%	0.8%	39.3%	1.1%	0.7%

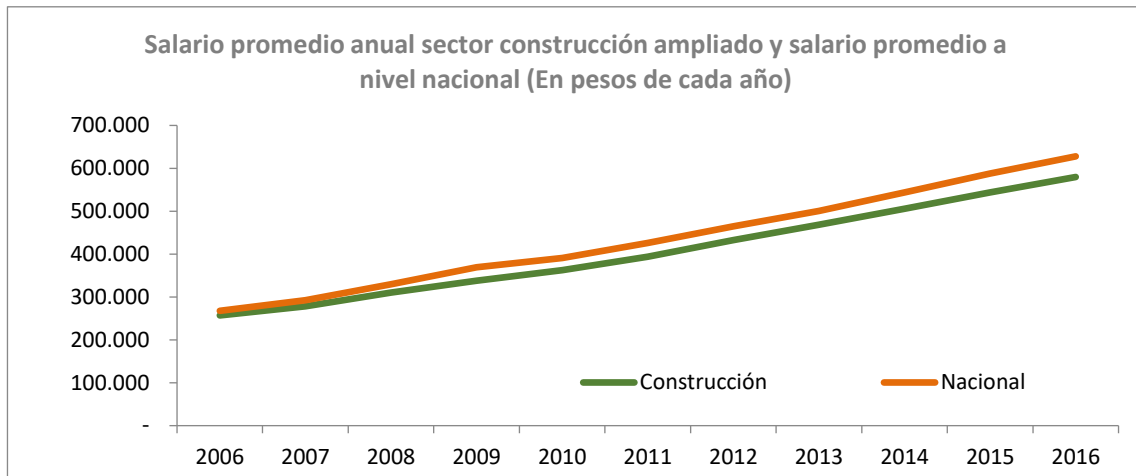
Fuente: Seguro de Cesantía

Respecto de los salarios promedios imponible obtenidos por quienes trabajan en el sector, los datos indican que el salario promedio de las mujeres durante el año 2016 bordea los 580 mil pesos y el de los hombres para el mismo período los 681 mil pesos, y que el salario promedio de las mujeres es de aproximadamente un 85% del salario que obtienen los hombres. Cabe mencionar que los últimos datos respecto de la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional, señala que las mujeres obtienen alrededor del 82% del salario de los hombres.



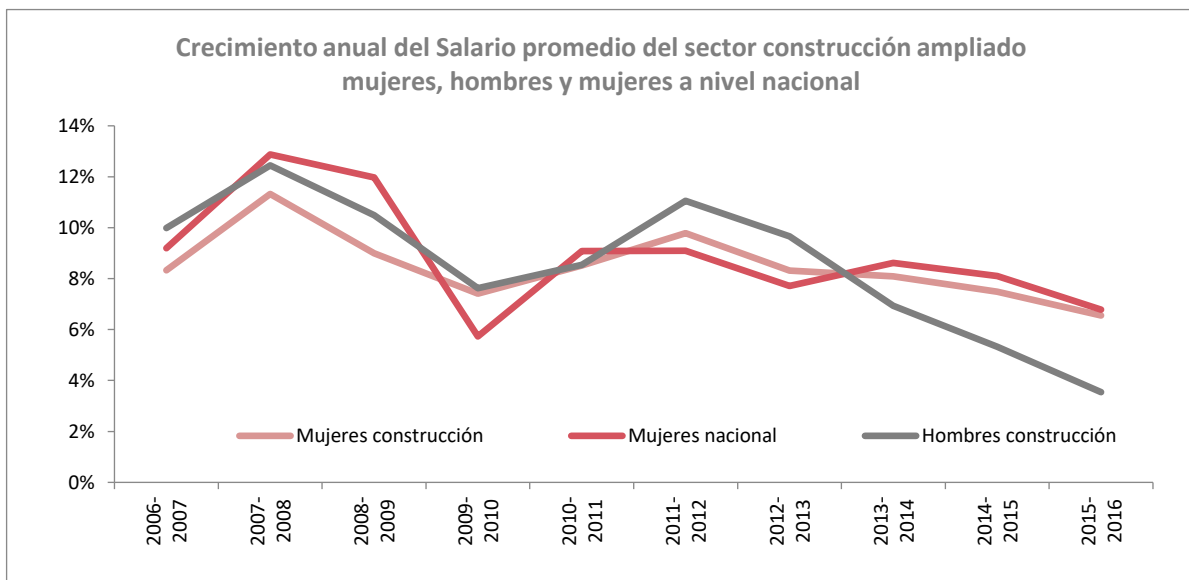
Fuente: Seguro de Cesantía

Por su parte, respecto del salario promedio anual de las mujeres del sector construcción ampliado versus las mujeres a nivel nacional, los datos indican que, para todos los años analizados, el salario promedio en el sector construcción ampliado es levemente menor que el salario promedio obtenido por las mujeres a nivel nacional. De hecho, los datos indican que el salario promedio de las mujeres en el sector construcción ampliado es equivalente al 95% del salario obtenido por las mujeres a nivel nacional.



Fuente: Seguro de Cesantía

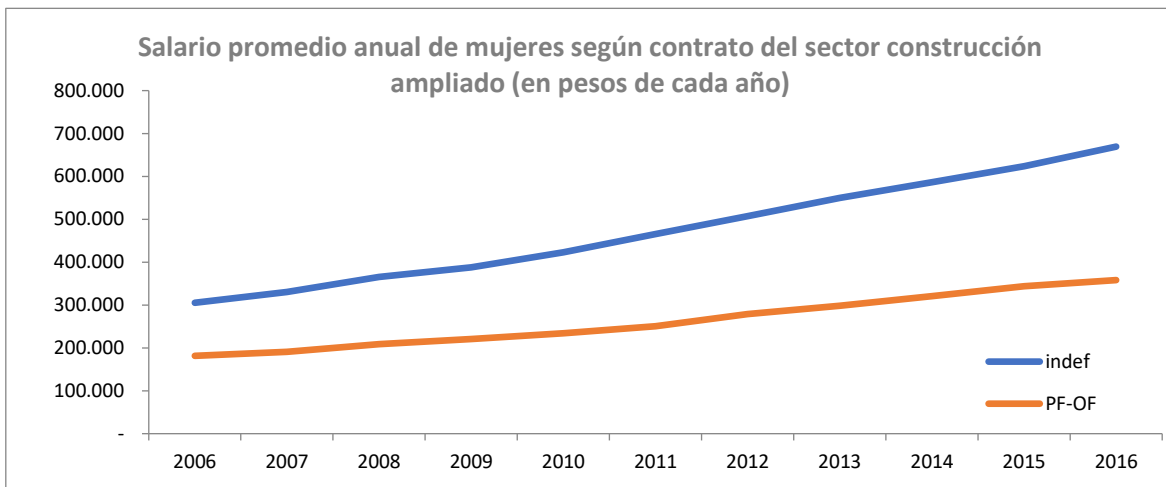
Por otro lado, respecto del crecimiento anual del salario, los datos indican que en promedio el salario de las mujeres en el sector construcción ha crecido un 8,5% entre los años 2006 al 2016. En el mismo período, el salario de las mujeres a nivel nacional ha crecido un 8,6% versus un crecimiento cercano al 8,9% del salario promedio de los hombres que trabajan en el sector construcción. Es decir, durante este período el salario de las mujeres del sector construcción es el que ha experimentado un menor crecimiento promedio.



Fuente: Seguro de Cesantía

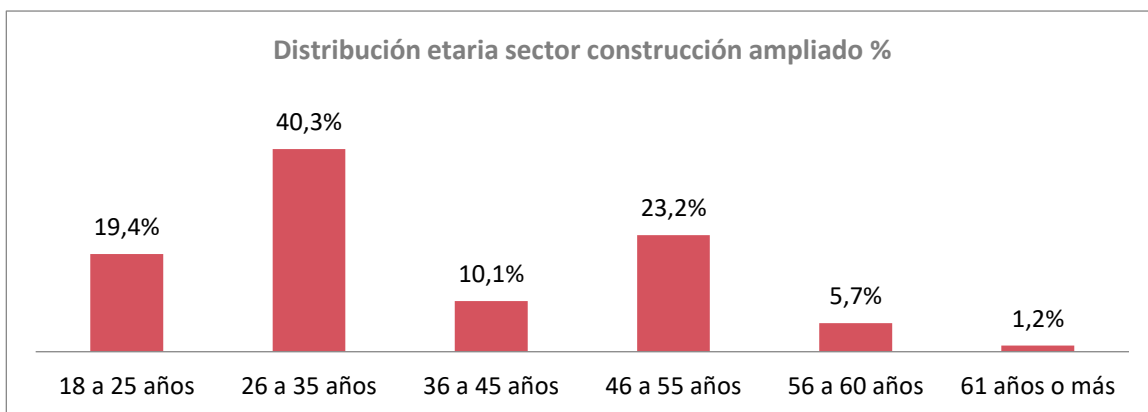
Asimismo, los datos indican que el salario promedio de las mujeres que se desempeñan en el sector construcción ampliado con un contrato indefinido, es cerca del doble del salario promedio de las mujeres que se desempeñan bajo un contrato a plazo fijo - obra o faena.

Mientras en el año 2016 el salario promedio de quienes tenían con contrato de trabajo indefinido fue de alrededor de 670 mil pesos, para quienes tenían un contrato a plazo fijo - obra o faena el salario promedio ascendió a alrededor de 358 mil pesos. En el caso de los hombres del sector construcción, la diferencia salarial entre quienes tienen un contrato a plazo fijo – obra o faena y entre quienes tienen un contrato indefinido es de 1,7 veces para el año 2016. (855 mil pesos promedio hombres con contrato indefinido versus, 492 mil pesos hombres con contrato plazo fijo – obra o faena). Los datos indican que la diferencia entre quienes poseen distintos tipos de contrato se ha acrecentado en los últimos años.



Fuente: Seguro de Cesantía.

Respecto de la distribución etaria de las mujeres que trabajan en el sector construcción ampliado, los datos indican que en su mayoría éstas se encuentran en el rango etario entre los 26-35 años (40,3%). En segundo lugar, se encuentran las mujeres de entre 46-55 años (23,3%) y en tercer lugar las mujeres de entre 18 a 25 años. (19,4%).



Fuente: Seguro de Cesantía.

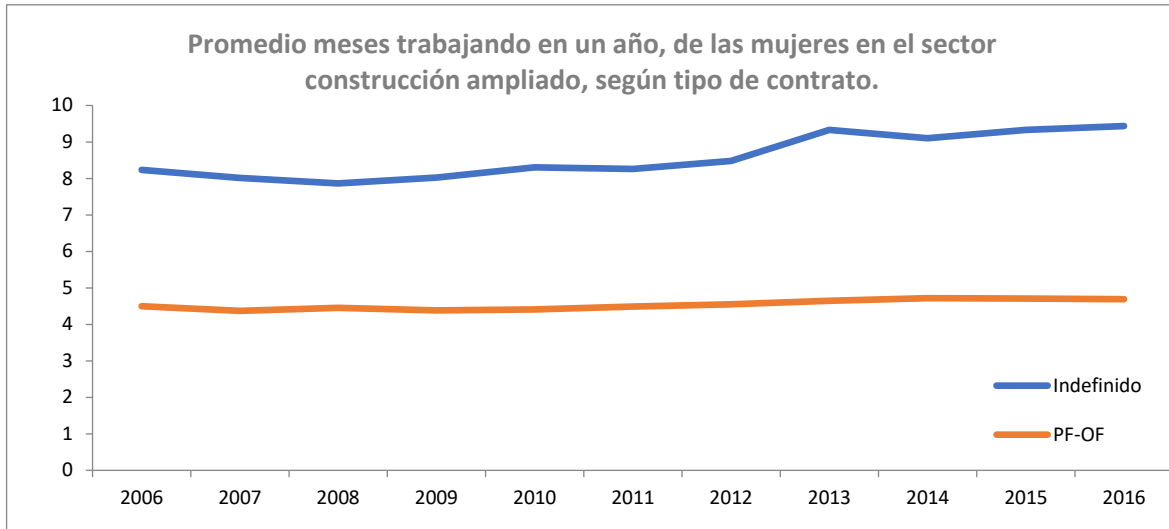
Por su parte, los niveles de salario según rango etario indican que los mayores salarios promedios anuales, los ostentan quienes tienen entre 36-45 años, quienes obtienen alrededor de 686 mil pesos mensuales, probablemente dada su mayor experiencia y nivel educacional. En segundo lugar, encontramos a las mujeres que tienen entre 26 y 35 años quienes obtienen un salario mensual de alrededor de 648 mil pesos mensuales. La siguiente tabla muestra en detalle los datos de salarios mensuales según rango etario entre los años 2006 al 2016.

Salario promedio mensual, mujeres del sector construcción ampliado, según rango etario (pesos de cada año)

Año	Rango etario					
	18-25	26-35	36-45	46-55	56-60	61 o más
2006	183,513	309,671	268,910	246,703	216,498	178,380
2007	193,182	333,347	298,256	266,860	242,759	201,809
2008	207,061	370,770	337,387	298,217	277,014	231,354
2009	220,183	399,563	370,365	321,425	298,741	265,102
2010	230,954	428,396	404,662	342,138	315,967	291,697
2011	250,017	467,071	441,723	366,127	337,455	322,529
2012	276,405	511,317	492,760	394,973	362,430	364,255
2013	301,506	550,290	539,722	422,737	390,693	398,237
2014	325,602	584,641	588,323	458,261	420,273	419,611
2015	346,627	617,372	636,914	496,584	454,997	453,410
2016	361,013	647,766	685,807	533,322	486,633	481,076

Fuente: Seguro de Cesantía.

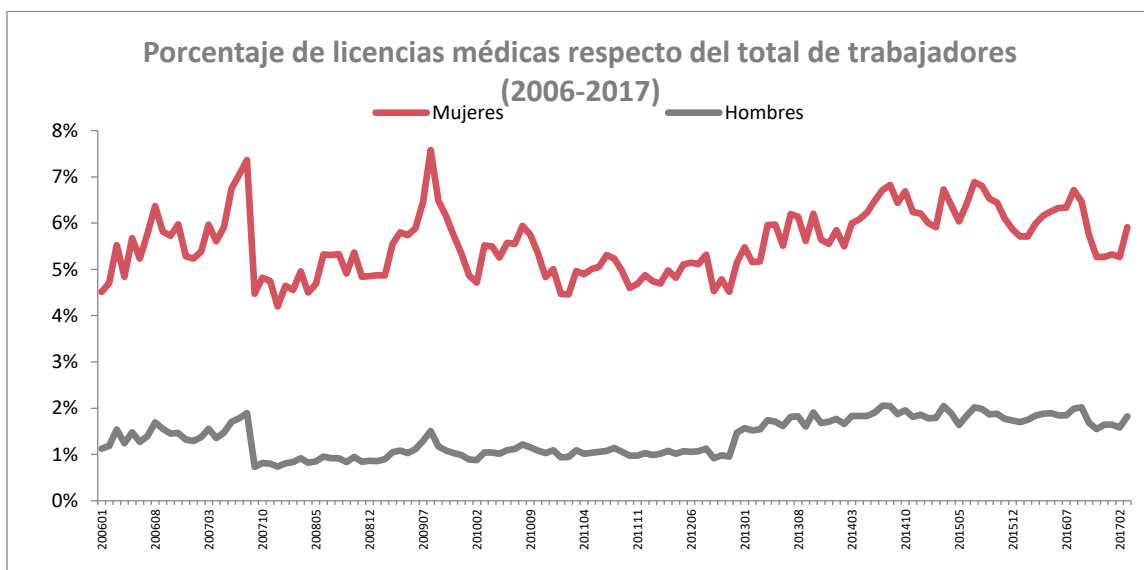
Respecto de los meses trabajados durante un año, los datos indican que las mujeres trabajaban en promedio, durante el año 2006, una menor cantidad de meses (alrededor de 1 mes y medio menos), que durante el año 2016. Por su parte, para el mismo periodo, aquellas que trabajaban bajo un contrato indefinido, en promedio los meses trabajados correspondían casi el doble de meses que aquellas que se desempeñaban bajo un contrato plazo fijo o por obra. Un mayor detalle se muestra en el siguiente gráfico.



Fuente: Seguro de Cesantía

Por último, respecto de las licencias médicas mensuales de las mujeres del sector construcción ampliado, los datos indican que en promedio el 5% de las mujeres que trabajan en el sector presentan algún tipo de licencias médicas. Los meses del año que en promedio presentan más licencias médicas son julio y agosto. En el caso de los hombres, los datos indican que en los últimos años alrededor del 2% de los hombres presenta algún tipo de licencia médica. En este caso, no existe una diferencia significativa del porcentaje de licencias médicas según los meses del año.

Porcentaje de licencias médicas respecto del total de trabajadores (2006-2017)



Fuente: Seguro de Cesantía

Finalmente podemos concluir que el sector construcción es mayoritariamente un sector en el cual los hombres tienen una mayor presencia que las mujeres. No obstante, si adicionamos las cifras del sector actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (construcción ampliado) encontramos que el mercado laboral entre ambos sexos se tiende a equiparar, aunque sigue siendo mayoritariamente masculino las mujeres han ido ganando espacio en el sector a través de los años.

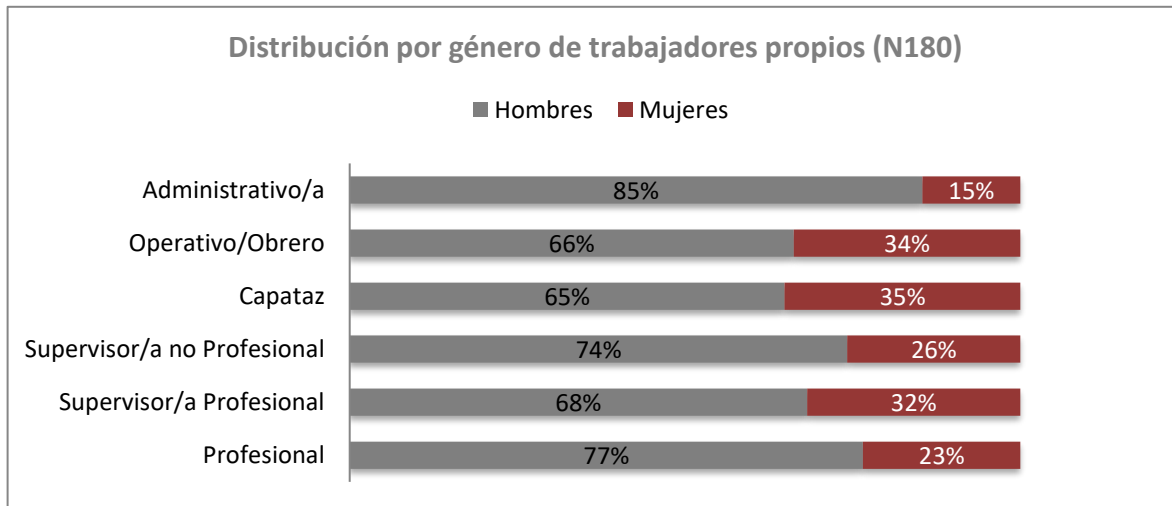
Respecto de los salarios, los datos indican que al igual que en el mercado laboral nacional, existen brechas entre lo que hoy ganan los hombres versus las mujeres, sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector construcción ampliado es menor que la brecha salarial a nivel nacional. Es necesario precisar que los salarios de las mujeres que trabajan en el sector construcción son un 5% menos que los salarios de las mujeres a nivel nacional.

Por último, es importante destacar que un amplio porcentaje de mujeres que trabajan en el sector construcción ampliado, lo hace bajo un contrato indefinido, lo que las deja con una mayor estabilidad laboral, mejores salarios, y por ende mejor calidad en el empleo que aquellas que tienen contratos a plazo fijo - obra o faena.

4.2. Cargos que ejercen actualmente

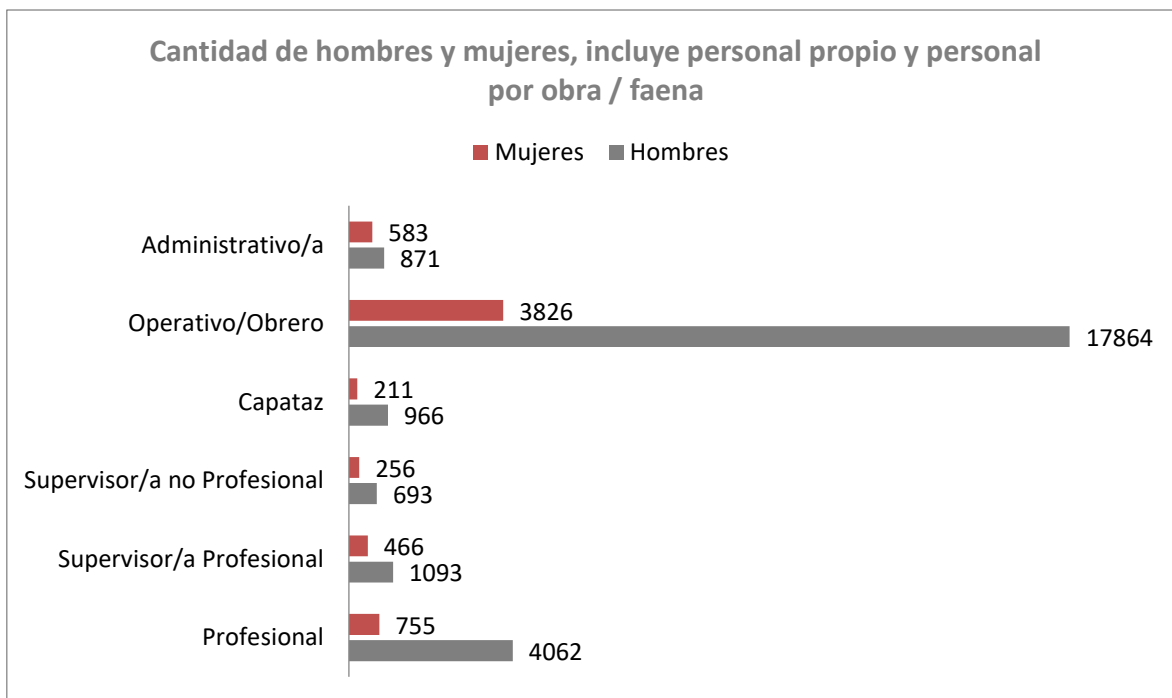
El análisis de los cargos que comúnmente ocupan las mujeres, se realizó tomando en consideración la información entregada por la encuesta de Oportunidades Laborales (ver detalle en Anexo A) y por la obtenida de las entrevistas a representantes de las empresas, jefaturas y profesionales a cargo de las actividades de terreno (ver detalle en Anexo C).

Para analizar cómo es la distribución entre hombres y mujeres al interior de las empresas de construcción, se calculó la proporción de hombres y mujeres propio/as por cada estamento, dando cuenta que las mujeres se encuentran principalmente ubicadas en cargos de operativos, administrativos y profesionales. Sin perjuicio de lo anterior, la tendencia en casi todos los cargos es tener el doble de hombres en cada una de las funciones.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

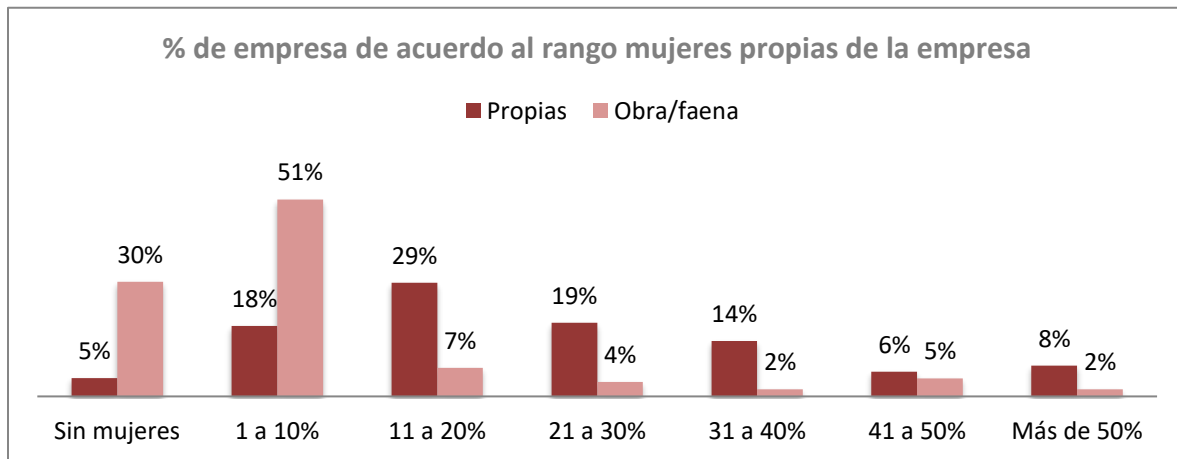
Al analizar los datos entregados por las empresas en términos de frecuencia, o sea realizando la suma total de hombres y mujeres reportados por las empresas en cada uno de los estamentos, es posible observar que sumados el personal contratado por obra o servicios más el personal propio, la cantidad de hombres es superior en todos los cargos, superando el doble o el triple en la mayoría de los cargos, tal como se puede apreciar en la siguiente gráfica.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

A partir de la encuesta realizada por este estudio, se pudo concluir que, del total de mujeres que trabaja en el sector construcción, un 24% en promedio pertenece a la dotación propia de la empresa bajo contrato indefinido y un 9% a mujeres contratadas por obra o faena. En ambos porcentajes se incluye al personal que trabaja en labores de aseo y administrativas.

Al analizar cómo es la distribución de mujeres en las empresas, en términos de personal propio o indefinido, un 29% de las empresas cuenta con porcentaje de mujeres entre un 11% y 20%, seguida del 19% de empresas que cuentan entre un 21% y 30%. En cuanto a las mujeres que son contratadas por obra o faena, se logra apreciar que un 51% de las empresas encuestadas cuentan con menos de un 10% de mujeres, incluso un 30% de las empresas definitivamente no cuenta con mujeres en dicha modalidad contractual.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

En términos generales, en una empresa constructora las mujeres se encuentran posicionadas en las áreas más tradicionales como contabilidad, recursos humanos, administración, entre otros. A nivel profesional, el desarrollo de carrera se encuentra más condicionado por la especialidad de estudio que tienen las mujeres. En este contexto los cargos más frecuentes al interior de las obras son prevención de riesgo tanto a nivel de apoyo o como jefe de departamento, área u oficina técnica, planificación y post venta, donde las profesiones más recurrentes son ingeniería en prevención de riesgo, construcción civil, ingeniería civil e ingeniería en construcción.

De acuerdo a lo conversado con los representantes de las empresas y constatado en terreno, el perfil de entrada de las mujeres no profesionales en la construcción, es el cargo de auxiliar de aseo, ya sea en funciones de mantención de las instalaciones (oficinas, baños, casas de cambio, etc.), aseo en obra gruesa (acumulación de escombros y residuos de materiales de trabajo) y/o aseo en obra fina (centrado en terminaciones para entrega).

Los oficios en que principalmente se están desempeñando en la actualidad son aseadora en construcciones terminadas, supervisora de aseo, auxiliar de aseo, llaveras, ceramistas, instaladoras de piso vinílico, yeseras y papeleras, carpinteras de terminaciones, encargadas

de remate fino de mamparas, instalación de cornisas y marcos de puertas, maestras de terminaciones, selladoras, fraguadoras, selladoras de cornisas, selladoras de pinturas, gasfiter, mantenedoras de las instalaciones de faena, ayudante de trazado y supervisora de terminaciones.

A modo de esquematizar la estructura general de cómo las mujeres ocupan posiciones en la construcción (obras del subsector *Edificación*):

Sin experiencia en construcción	Experiencia en construcción	Cargos Profesionales
<ul style="list-style-type: none"> •Aseo fino •Aseo grueso •Cargos de terminaciones (fraguadora, calafatera, impermeabilizadora, pintura de terminaciones) •Porteria / guardia •Llavera 	<ul style="list-style-type: none"> •Bodeguera de obra •Ceramistas •Eléctricas •Trazadora •Capataz(a) •Maestra 	<ul style="list-style-type: none"> •Prevención de riesgo •Oficina técnica •Planificación •Post venta

Fuente: Elaboración propia, Información Cualitativa

Cabe mencionar que las mujeres que ingresan a la construcción sin experiencia laboral previa, desempeñan funciones vinculadas principalmente al aseo que no están considerados en los perfiles que ChileValora ha definido con el sector Construcción, por lo que no están asociadas al desarrollo de competencias laborales ni a procesos de certificación.

Sin embargo, dichas funciones de aseo tienen relevancia en la Construcción, ya que a diferencia de lo que ocurre en otros rubros, se requiere conocimiento especializado en cuanto a materiales y herramientas específicas que se adquiere durante el trabajo, criterios de desempeño asociados a estas funciones permiten a las empresas ahorrar un porcentaje significativo de no conformidades en el proceso de recepción de las obras.

Principalmente en el subsector *Edificación* las funciones de aseo son parte de un perfil de entrada y de una “línea de carrera informal”, en la cual a partir del desempeño, interés y habilidades mostradas por las mujeres en obra, les ha permitido asumir otras funciones de jornal de mayor responsabilidad y/o especialización como Llaveras (encargadas de las llaves de las edificaciones), Porterías (encargadas de seguridad), Impermeabilizadoras, Ayudante de maestros (ceramistas, trazadores, calafateros, pintores, etc.).

Se concluye también, que en muy pocas oportunidades las mujeres se incorporan en calidad de “maestras”, debido a la poca disponibilidad de mujeres calificadas en dicho nivel, sin embargo, en varias de las obras visitadas se contaban con mujeres en esta posición, las que

habían desarrollado las competencias a partir de la experiencia lograda en las empresas e incluso mediante cursos de perfeccionamiento realizados de forma particular.

De acuerdo a lo observado, un factor clave para apalancar el posicionamiento de las mujeres en las obras de edificación, es que cuenten con experiencia y formación acreditable en oficios afines, ya que de acuerdo a la opinión de las jefaturas muestran buena disposición a aprender, tomar nuevos desafíos, las definen como más “aplicadas”, “responsables” y con “carácter”, lo que permite que logren desarrollo al interior de sus empresas incluso tomando posiciones de supervisión a nivel de Capataz y Supervisoras de terreno.

Sin embargo, es importante evidenciar que existe un sesgo cultural bastante marcado en cuanto a la asignación de funciones o posibles líneas de desarrollo de las mujeres al interior de las obras del subsector *Edificación*. Al respecto, mayoritariamente los representantes de las empresas (prevencionistas, jefes de obra, profesionales de terreno, administradores/directores de obra) mencionan que no visualizan a mujeres ocupando un cargo en la fase de obra gruesa, no solo por un tema de fuerza física sino también por un tema de trato, ya que describen que esta etapa de la obra es bien “ruda” y que entre ellos se tratan “brutamente”.

Finalmente, aun cuando el proceso de incorporación de la mujer al sector de la construcción es un proceso relativamente “nuevo”, se observa que se han abriendo los espacios para que se puedan incorporar paulatinamente e incluso ir ascendiendo al interior de las obras y empresas.

4.3. Condiciones organizacionales

Se entenderá por condiciones organizacionales, el análisis de los procesos de atracción, incorporación, capacitación y desarrollo, en el contexto del trabajo en obras de edificación en que se desenvuelven las mujeres de la construcción.

El análisis se realizó desde la información recogida en las visitas a terreno a obras de empresas del subsector *Edificación*, en las entrevistas a representantes de las empresas, jefaturas y profesionales a cargo de las actividades de terreno, y en los grupos focales realizados con trabajadoras y profesionales, en las ciudades de Antofagasta, Santiago y Concepción (ver detalle en Anexo C).

Como ya se ha hecho mención, la incorporación de la mujer a la construcción ha sido un proceso paulatino y sistemático, con una industria que declara que tener más mujeres conlleva beneficios para ésta. Del levantamiento realizado en terreno como a través de las encuestas aplicadas, es posible concluir que la industria de la construcción ha mutado desde incorporar mujeres por falta de mano laboral a una visión más estratégica asociada al hecho de que su inclusión permite mejorar su productividad, tanto en tiempo usado para el desarrollo de las obras, en lo relativo al ahorro de materiales y también, entre otras, les ha reportado beneficios en materias de seguridad.

Algunas de las apreciaciones realizadas por jefes de obras, es que las mujeres presentan características asociadas a su socialización de género tales como mayor prolijidad, orden, responsabilidad en el cumplimiento de las tareas, confiabilidad o lealtad, alineamiento o fidelidad con la empresa, etc., lo que permite que puedan asumir responsabilidades por ejemplo en el área de limpieza y terminaciones.

“... dada la necesidad de mano de obra que se generó como hace 6 u 8 años donde había mucha actividad de construcción en muchas partes, y aquí sobre todo por la influencia de las mineras que te captan bastante mano de obra, hubo la necesidad de empezar a formar mujeres que hicieran trabajos de hombres como fraguadoras, eléctricas, pintoras, cornisas, etc., y eso generó buenos frutos, pero fue una necesidad básicamente por falta de mano de obra”. (Representante constructora Antofagasta)

“...tiene un alto grado de emprendimiento, de aprender más, poco a poco creemos que esa brecha entre el hombre y la mujer por esa misma capacidad y ese ímpetu que le ponen sea va acotando...creemos que no hay diferencia de unos con otros (...) cuando planificamos estimamos que sí hay trabajos que tienen que hacer mujeres y es justamente por la capacidad, por la entrega y responsabilidad...porque son más alineadas, son más alineadas en las directrices que uno le va entregando (...)”. (Representante constructora Antofagasta)

A pesar que para muchas empresas la inclusión de mujeres es algo en lo que se ha venido trabajando hace varios años, y que existe voluntad e interés en que ingresen más mujeres, existe a juicio de los entrevistados, un obstáculo objetivo, que es que no se cuenta con mujeres formadas en el rubro y con conocimiento de él para ir asumiendo tareas en el corto plazo.

Tratándose del proceso formativo se señala, que aún considerando que las mujeres cuentan con capacidades asociadas al género femenino que son positivas para las empresas, a objeto de desempeñar funciones que por ejemplo requieren de mayor detalle y prolijidad en su realización, sería deseable que pudiesen ingresar con aún mayor formación, ya que en el rubro de la Construcción, producto del dinamismo del sector y del nivel de rotación asociados a las etapas de las obras es complejo estar formando especialmente mujeres.

Otro aspecto destacado por los entrevistados, a la hora de ingresar al sector Construcción, es que quienes pretendan ingresar cuenten con conocimiento no solo del rubro sino también por ejemplo en materias de prevención de riesgos y seguridad, ya que como sabemos, la Construcción es un rubro sumamente complejo en temas de seguridad y con altas tasas de accidentabilidad y fatalidad.

Junto a lo anterior, en las entrevistas se señala como elemento preocupante el hecho que quienes más postulan a cargos de jornales (no profesionales) son hombres y en el caso de llegar mujeres son por referencias de alguna persona conocida o familiar que está inserta en el sector o bien, porque ya tienen experiencia en el rubro. En este sentido la construcción no pareciera ser para las mujeres un rubro en el que exista una posibilidad real de inserción laboral, a menos que las refieran. Lo anterior, no obstante que las condiciones laborales, sueldos, beneficios, y jornadas laborales permitirían a muchas mujeres contar con un

trabajo digno a través del cual pudieran mejorar la calidad de vida de ellas y la de su familia, además de ser un espacio concreto y prestigioso de desarrollo profesional y laboral.

En general, las mujeres entrevistadas manifestaron haber llegado a trabajar al sector de la Construcción por diversos motivos. En el caso de las profesionales, existe una asociación familiar, en la que algunos de los integrantes de su familia han estado históricamente ligados al sector y este hecho motivó a que quisieran estudiar algo relacionado con la construcción.

“Fue más que nada por la crianza de mi papá. Él llegaba todos los días y dibujábamos casitas y ahí yo me di cuenta que me gustaba la construcción.” (Trabajadora constructora Concepción)

En otros casos, la inserción ha estado asociada a necesidades económicas que han sido resueltas al desempeñarse en este sector y mantenerse, por cierto, debido a la necesidad de mantener el ingreso familiar. Como sea, el sector de la construcción ha pasado a ser una escuela formadora y una buena fuente de desarrollo personal y laboral.

“Yo empecé trabajando de aseo, no tengo ni título ni estudios para jefa de pintura y terminación.” (Trabajadora constructora Concepción)

Con respecto a las posibilidades de desarrollo, éstas se han ido dando en los hechos ya sea por motivación o interés de la trabajadora, o porque la jefatura ve en ella un perfil de desarrollo hacia otras funciones.

“Las oportunidades que ellas tengan para aprender oficios se ve aquí en la obra, hay mujeres que las hemos contratado eléctrica pero más bien hay muchas que se han formado aquí en la obra, señora que empezaron a hacer aseo y de repente me decía yo puedo hacer trabajos de fragüe, y allí se le enseña a hacer fragüe ... Ha sido una posición proactiva de las mujeres se dan cuenta competitivamente que pueden hacer el mismo trabajo que un hombre e incluso mejor...ya que son más detallistas, en general son bien comprometidas”. (Representante constructora Antofagasta)

“Yo estoy donde estoy porque yo me he ido metiendo, me he ido mostrando por así decirlo... lo que yo sé, lo que soy capaz ...”. (Trabajadora constructora Santiago)

Junto a lo anterior, también aparece mencionado el elemento oportunidades, una de ellas dice relación con la posibilidad de acceder a cursos que la Cámara Chilena de la Construcción ha facilitado y en los que las mujeres han podido aprender un oficio y desempeñarse en él.

“Yo entré por un curso de la Cámara Chilena de la Construcción, de ahí ellos me buscaron el trabajo... no sabía nada, nunca había trabajado... me enseñaron la instalación de pisos flotantes, cerámicos...” (Trabajadora constructora Santiago)

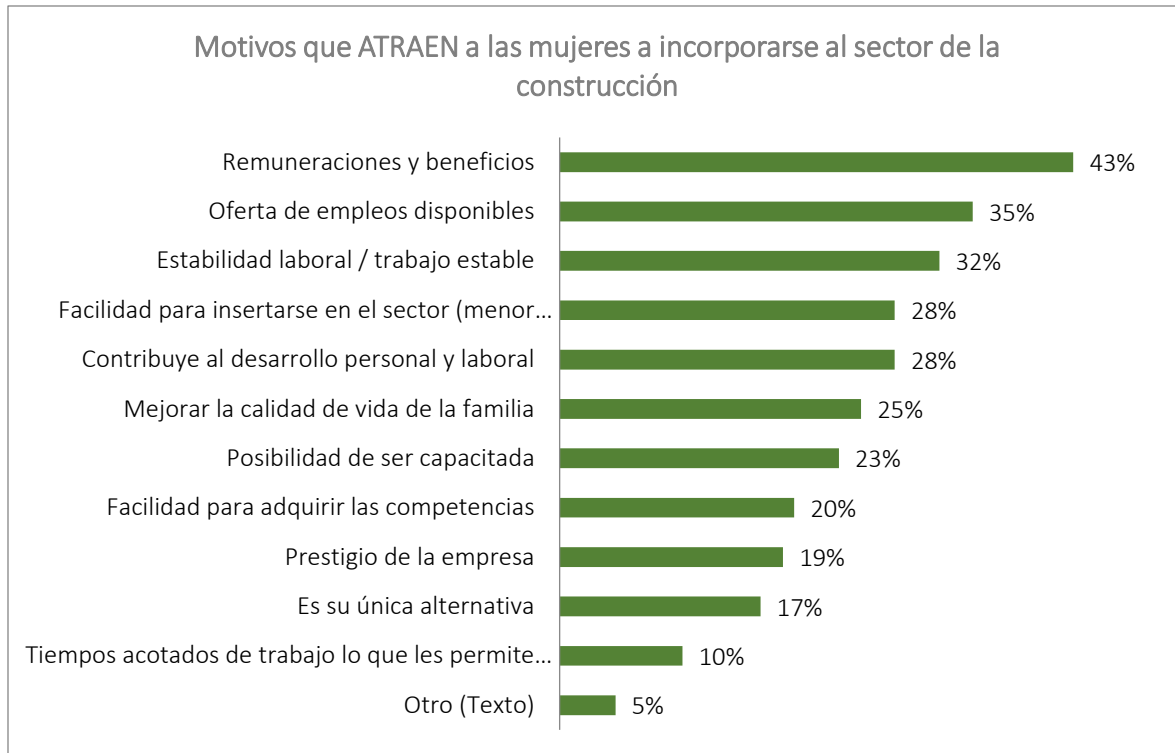
La posibilidad de desarrollar una carrera dentro del rubro y con ello participar de manera permanente en el mundo del trabajo, sobre todo para aquellas que no poseen estudios técnicos específicos o profesionales, o para aquellas trabajadoras que son extranjeras, que han tenido empleos informales al llegar al país y que han ido con el tiempo buscando formalizar sus contratos, en ambos sentidos, la construcción ha sido un espacio de desarrollo importante.

“Hoy en día nos dan la posibilidad de crecer en el área, antes la mujer era seleccionada para hacer aseo. Se hacen de un oficio”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

“Siempre se entra por aseo y según el desempeño del trabajo, los jefes se van dando cuenta lo eres capaz de demostrar y ahí es que te dan la oportunidad. Ahora en términos de concurso, solo si te conocen es que te toman en cuenta”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

“Hace como 7 años que trabajo en la construcción, estudié electricidad, trabajé en eso pero no me gusto así que empecé a trabajar en la construcción. Había trabajado de garzón, siempre me gusto trabajar en el servicio al cliente, Cuando llegue acá trabajé en una shoperia, luego empecé en la construcción haciendo de todo, luego me gustó”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

Para conocer los aspectos que atraen a las mujeres al sector de la Construcción se les consultó a las empresas del área sobre qué visión tienen de la razón de ingreso de las mujeres a sus empresas. Un 43% menciona las remuneraciones y beneficios, seguido de contar con una oferta laboral disponible (35%) y la estabilidad laboral que el sector ofrece (32%).



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

Claramente, la percepción apunta a que los factores que atraen a las mujeres a incorporarse al rubro, son aquellos de índole económico, donde la oferta disponible de empleos comparativamente a otros rubros es más atractiva en términos de remuneraciones y beneficios, presentando además una oportunidad de desarrollo para las mujeres y una fuente de ingresos para el hogar.

Dentro de los motivos que las mujeres trabajadoras manifiestan que las motivaron a ingresar a la construcción, destaca el hacerlo por la posibilidad de percibir más ingresos que en otros rubros. De ahí que, para ellas, el discurso en este tema se construya desde la alteridad, es decir, desde la comparación de aquellos empleos en los que se han desempeñado versus lo que han percibido al ingresar a la construcción

“Primera vez que trabajo en la construcción, la experiencia ha sido buena. Empecé trabajando como guardia luego llegué a la empresa, pregunté y me dijeron que viniera, el sueldo acá es mejor que lo de antes”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

“La mayoría no entran en la minera porque si les pasa algo, pero luego empezaron a surgir puestos administrativos, a manejar camiones, etc. En la Universidad siempre nos decían que era un orgullo que hubiesen mujeres constructoras”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

También destacan, que se está en medio de un cambio cultural en el que a la mujer se le están abriendo los espacios para acceder a la construcción. Este cambio en la cultura machista generalizada de la sociedad chilena, pero predominante en el sector, facilita que

los roles puedan ser compartidos entre mujeres y hombres, y abre un abanico de oportunidades laborales y de desarrollo personal para las mujeres.

“Antiguamente el maestro era más celoso con su trabajo, ahora se dan más las oportunidades de que uno aprenda.” (Trabajadora constructora Santiago)

“Los maestros que están en nuestra cuadrilla son bien protectores, andan al cuidado de una”. (Trabajadora constructora Santiago)

“Ahora ya tienen asumido que hay muchas más mujeres y mujeres jefas que lo que había antes.” (Trabajadora constructora Santiago)

4.4. Infraestructura, equipamiento y espacios de trabajo

El análisis se realizó desde la información relevada en las visitas a terreno a obras de empresas del subsector *Edificación*, en las entrevistas a representantes de las empresas, jefaturas y profesionales a cargo de las actividades de terreno, y en los grupos focales realizados con trabajadoras y profesionales, en las ciudades de Antofagasta, Santiago y Concepción (ver detalle en Anexo C).

En general a quienes fueron entrevistados y que representan a las empresas constructoras, señalan que existe la infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta. Pues como cada vez más trabajan mujeres en las obras, siempre se invierte en la construcción de baños, duchas y salas de cambio separados para hombres y mujeres y de acuerdo a los estándares establecidos por la normativa vigente. Así lo expresan:

“.... que, por tener mujeres desde el inicio de la faena, disponen del equipamiento necesario para que trabajen mujeres “. (Representante constructora Concepción)

“Más que hacer falta, se tienen que hacer modificaciones como construcción de baños, duchas y vestidores para mujeres. Al comienzo sólo tenían baño separado para mujeres, porque el grupo lo conformaban profesionales y administrativas. Cuando llegaron las mujeres para labores de aseo se construyeron las áreas de cambio y ducha. El resto de los espacios son comunes”. (Representante constructora Concepción)

“Como constructora la única condicional es que tienen que hacer baños exclusivos para mujeres, duchas, pero es una inversión no mayor. En esta obra tienen baño para mujeres, comedores mixtos, las mujeres no tienen vestidores ni casilleros aparte porque son de la línea supervisión”. (Representante constructora Santiago)

“La Infraestructura no es tema, todos tienen el mismo tratamiento, tienen su cuarto único, baño único, comedor común, las instalaciones son en contenedores y eso es más cómodo. Al incorporar mujeres no hubo problema por infraestructura la ropa es toda igual”. (Representante constructora Concepción)

Desde la perspectiva de las empresas, el tema de la infraestructura no constituye realmente dificultad para el ingreso de las mujeres a la construcción, sino que más bien son los temas culturales de cómo perciben los trabajadores a las mujeres en el trabajo de la construcción,

y aunque puedan en oportunidades hacer los trabajos a la par de los hombres, se las sigue considerando el sexo débil, y que por tal motivo no pueden o deben desempeñar ciertas actividades que supongan más esfuerzo y rudeza. En este sentido, la adecuación de baños, duchas y vestidores o casas de cambio ya es algo asumido, y forma parte de lo que se realiza en cada obra. Adicionalmente, es pertinente señalar que hay una estrecha relación entre la incorporación y uso de nuevas tecnologías y la mayor inclusión de trabajadoras mujeres. Lo anterior se desprende de las siguientes entrevistas:

“En este caso más que un tema de infraestructura, la limitación era el tradicional jefe de obra antiguo y tozudo, que ha ido siendo reemplazado por profesionales como jefe de obra, profesionales de terreno más jóvenes y universitarios, y creen que por esto no les ha costado tanto incorporar mujeres. Este cambio fue originando políticas de la organización en cuanto a la incorporación de la mujer. No hubo problemas para hacer infraestructura, ya lo hacen de manera natural, consideran espacios para ambos sexos”. (Representante constructora Antofagasta)

“Se relaciona más bien con un tema cultural, porque aun cuando saben que la mujer puede hacer trabajo más pesado porque la tecnología ha evolucionado, se la sigue viendo como sexo débil. Uno mismo no las deja”. “Lo importante no es un tema de capacitación o conocimiento, sino de formarse en el terreno. Por otro lado, el equipamiento, las herramientas han ido desarrollándose y abriendo posibilidad para que mujeres puedan llegar a acceder a otras tareas. La tecnología ha cambiado tanto que por ejemplo ya no existe de serrucho mano. Tareas como albañilería, carpintería son los más fuertes de una obra y son trabajos muy pesados, por lo que la obra gruesa les va a costar más”. (Representante constructora Santiago)

En este sentido es preciso señalar, que el espacio disponible en la obra ha limitado o puede limitar la adecuación de la infraestructura para el ingreso de mujeres, privando de un número adecuado de estas dependencias, tal como se expresa a continuación:

“En algunas ocasiones la infraestructura y espacio de la obra podría limitar el ingreso a mujeres, en el sentido que la ley exige una cierta cantidad de baños por mujeres, y a pesar que no es un problema el construir un nuevo baño, a veces el espacio en la obra limita el poder construir un nuevo baño”. (Representante constructora Antofagasta)

“Para el caso de hombres cuenta con baños y casa de cambio, para las mujeres existe 1 baño individual que incluye ducha individual”. (Representante constructora Antofagasta)

Respecto a la existencia de espacios de descanso, acondicionada para una fuerza laboral que incluye hombres y mujeres, se señala que en general no hay espacios de descanso y lo que se usa para ello es el comedor. Así lo expresa uno de los entrevistados:

“No hay espacios de descanso, la obra es bastante extensa. O sea, hay un sector de fumadores...pero en general las pausas se hacen en terreno, en el edificio, obviamente hay casino y espacio para almorzar”. (Representante constructora de Antofagasta)

Insistiendo en la idea, si bien en general en las visitas a terreno se pudo constatar la existencia de baños, duchas y casas de cambio adecuados a una fuerza laboral que incluye

a hombres y mujeres. Aunque en una de las visitas se observó que a pesar de lo señalado no existían baños separados para mujeres.

Con relación a la existencia de Salas de Almacenamiento de Leche Materna, ninguna de las obras visitadas cuenta con ellas, pues lo que se señala es que, si existen mujeres trabajando con hijos menores de 2 años, para cumplir el derecho a dar alimento, se les da permiso para retirarse antes, no considerando la necesidad de almacenar leche durante la jornada, lo que a nuestro juicio, exhibe una escasa comprensión de los derechos maternales, los que debieran ser promovidos por el empleador y exigidos por las trabajadoras y trabajadores, por y para ellos en el caso que sea éste quien goce del derecho.

Es así como señalan los entrevistados:

*“Tenemos mujeres en periodo de postnatal, pero ellas tienen permiso de retirarse antes”.
“Como política lo conversamos que cuando se produce un postnatal es una suerte de problema”, y como empresa siempre dijimos esta situación le puede ocurrir a tu hermana, a cualquier familiar nuestro, entonces no nos cerremos en la posibilidad de cumplir la ley”. (Representante constructora Antofagasta)*

*“Existe un consenso que no podemos discriminar a la mujer por su condición de madre”.
“Esta la opinión de los dueños y gerentes de que vamos pa`delante, de repente hay niñas que están haciendo aseo y se tienen que ir temprano, y bueno se van temprano, y esas son las reglas que pone la ley y hay que respetarlas”. (Representante constructora Antofagasta).*

“Ninguna mujer en esta obra está en etapa de amamantamiento. No hay sala de amamantamiento, pero está conversado a nivel gerencial que las mujeres puedan tener a sus hijos en jardines Junji cercanos al domicilio o acá de la obra y que se vayan más temprano en dicha etapa”. (Representante constructora Santiago).

En este mismo orden de ideas, se indagó con los representantes de las empresas respecto de las herramientas, máquinas e implementos de trabajo, y concretamente se consultó si a su juicio, dichos implementos eran o no adecuados para el uso indistinto de hombres o mujeres en condiciones de seguridad. Sobre el particular, pudimos constatar que en general las empresas se hacen cargo de proveer a sus trabajadores de elementos básicos de trabajo y seguridad contemplados en la legislación laboral, tales como guantes, lentes, cascos y zapatos de seguridad, pero no así tratándose de la ropa de trabajo que generalmente es de propiedad de cada persona. Uno de los entrevistados expresa que las mujeres no requieren de herramientas o máquinas, ya que lo que hacen es el aseo en la etapa final de la obra. Dicha afirmación, aunque no concluyente es interesante, ya que en cierta forma evidencia que aún no se está visibilizando a las mujeres en otras labores que no sean aquellas que constituyen una prolongación del trabajo doméstico tradicionalmente desempeñado por las mujeres:

“Las mujeres en general no hacen ese tipo de labores más bien hacen aseo. Las dos actividades que general pesan son el traslado de materiales que esa es una cuadrilla netamente de hombres y allí más bien tenemos una mujer que es la que los dirige, y lo otro es limpieza por el traslado de escombros pero que son retirados por los hombres”. (Representante constructora Antofagasta)

En materia de ropa e implementos de seguridad, los representantes de las constructoras únicamente hacen referencia a aspectos relativos a la ropa de trabajo y en concreto a cuestiones de tamaño, señalando que buscan ropa acorde para la mujer en el sentido de adquirir en relación a tallas más pequeñas para que estas puedan usarlas:

“En esas cosas hay que hacer diferencia y estos pedidos de material se hacen como obra no como empresa”. (Representante constructora Santiago)

“Se piden especial para la mujer y por talla. En general los EPP es solicitado considerando las necesidades del trabajador”. (Representante constructora Concepción)

“En general nosotros entregamos un zapato de seguridad estándar, pero si hay personas que le molestan o quieren un zapato de mejor calidad se le descuenta la diferencia en cuotas (...) respecto a los guantes, usamos guantes cabritilla que es un guante bien flexible y cómodo así que no tenemos distinción entre hombres y mujeres, todos usan los mismo que antes, aunque todo va a depender del tipo de actividad que estén realizando ya que tenemos varios tipos de guantes”. (Representante constructora Antofagasta)

“Los guantes son todos iguales para hombres y mujeres, sin embargo, se toma la precaución de solicitar tallas más pequeñas para mujeres. Y en el caso de zapatos de seguridad también. (Representante constructora Antofagasta).

A pesar de lo que señalan los representantes de las constructoras, en los grupos de discusión de las trabajadoras, ellas han afirmado que si bien ha habido avances y mejores condiciones por ejemplo respecto a la infraestructura, aún existen privilegios en las obras para los hombres y ellas deben luchar mucho más para igualar las condiciones.

Además, se señala que las condiciones de las instalaciones en general son precarias y que a pesar de estar incorporando a mujeres hace varios años, aún no existe una mirada inclusiva desde la planificación, más aún, señalan que en general, son las mismas mujeres quienes deben luchar constantemente por tener las condiciones de higiene mínimas en las obras. Es así como lo señalan:

“En un momento en las obras teníamos muchas mujeres y tenían que cambiarse en una casa y casi todos los maestros tenían piezas y yo me di cuenta y empecé a gestionar y en una pieza había un maestro y los empecé a juntar y me quedaron dos piezas disponibles (...) si una se quiere cambiar ropa es un derecho, pero siempre a una le cuesta más y tiene que reclamar, sino no pasa nada”. (Trabajadora constructora Concepción)

“La infraestructura es propicia hay baños, está en los proyectos. Conforme va llegando el personal va aumentando las condiciones, comedores, etc.”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

“El sector está preparado. Mientras más mujeres se inserten, siempre hacen los baños, nos hacen los camerinos para que descansemos, antes era un problema porque nos ponían baños químicos, pero ahora si se está haciendo mejor. (Trabajadora constructora Antofagasta)

*“Dentro de las obras en general es complejo el tema de la infraestructura para las mujeres, siempre es un poco precario, siempre hay que estar luchando por algo mejor.”
“Muchas veces ponen los baños, pero muy lejos de donde se trabaja y como una va más al baño se la pasa puro caminando no más”. (Trabajadora constructora Santiago)*

“A mí me ha tocado llegar a lugares en los que ni siquiera hay un baño y tienes que caminar como un kilómetro para ir a un servicentro a pedir el baño”. (Trabajadora constructora Santiago)

“Como que, si uno no dice, no les recuerda el tema, para ellos es invisible. Hay que estarles recalcando constantemente que va a llegar una mujer y que va a necesitar un baño”. (Trabajadora constructora Santiago)

“En la empresa de la que vengo, era en un cerro y el baño estaba en la oficina, si estabas en obra para ir al baño era fácil media hora caminando.”. (Trabajadora constructora Santiago)

“El hombre no tiene problema, cualquier espacio le sirve, en cambio la mujer es distinto y sobre todo si anda en sus días... por eso es mucho más complejo para la mujer”. (Trabajadora constructora Santiago)

En general en lo que respecta a los *elementos de protección personal* (EPP), las participantes en los grupos de discusión manifiestan un descontento con las empresas a las que pertenecen, donde a su juicio, no existiría aún una consideración de sus necesidades a la hora de comprar dichos implementos, opinión distinta a la señalada por los representantes de las constructoras. En la opinión de las trabajadoras, las tallas y el estándar de los productos adquiridos son fijados en base a las necesidades que los trabajadores hombres han tenido, y que frente a la representación que de esta situación se ha hecho las empresas no han realizado cambio alguno y que en algunas oportunidades incluso han recibido burlas de parte de los encargados de adquirir los EPP:

“Si el EPP es para mujer es más caro y no lo compran...” (Trabajadora constructora Santiago)

“Yo le dije que por qué no traían guantes, trajes de agua y botas de goma para las señoras y el tipo empezó a hacer bromas y todo el tiempo es lo mismo.” (Trabajadora constructora Concepción)

“Nosotras en nuestra empresa tuvimos que reclamar que esos EPP no nos servían, que eran muy grandes y empezaron a cotizar y ya hace un poco tiempo que tenemos guantes...” (Trabajadora constructora Concepción)

Con respecto a otros implementos como la ropa o implementos de seguridad, existe coincidencia en realizar una crítica al rubro debido a que las empresas no invierten en implementos para mujeres, con tallas que se adapten a sus necesidades. En general, sienten que no están en las mismas condiciones de los hombres ya que las compras que se hacen en obras son estándar y en tallas de hombres.

“La ropa, los guantes, son molestos porque son más grandes... Ropa no hay tampoco y es de hombre, los zapatos son incómodos. Compramos en la feria de las pulgas, pero es ropa para varón no hecha para mujer” (Trabajadora constructora Antofagasta)

“Quieren ahorrar costos y piden en general, solo se compran tallas para hombre, antes solo había el 9 pero ahora hay talla 7 o 8 pero ha sido porque ha habido reclamos de nosotras.” (Trabajadora constructora Antofagasta)

“Si hablamos de comodidad hay cosas que yo me pongo y me quedan grande, por ejemplo, la chaqueta que es talla S me queda volando. Hay líneas para las mujeres, pero es cosa de que la empresa se alinee y sea más comprensible con la mujer”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

“También va la adaptación que quiera la empresa porque el jefe va y compra los guantes para todos y ya. Compra 500 aguantos y le hacen descuentos”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

“Queremos tratar de poner todas las condiciones para que trabajemos cómodas y que haya todos los implementos que necesitamos”. (Trabajadora constructora Antofagasta)

4.5. Facilitadores e inhibidores para la incorporación de la mujer

A continuación, se enuncian los elementos detectados como facilitadores e inhibidores de la participación laboral y desarrollo de las mujeres en el sector Construcción.

Estos elementos se identificaron desde dos perspectivas, por una parte, desde la mirada y comprensión que tienen los representantes de las empresas de esta situación, se incluye acá la percepción que tienen las profesionales Asistentes Sociales que prestan servicios a las diferentes empresas y, en segundo lugar, desde la mirada de las propias mujeres que se encuentran trabajando en las obras.

4.5.1. Desde la perspectiva de las empresas

Entre los elementos facilitadores para la incorporación de las mujeres al sector de la Construcción, se señala a la capacitación. El estar capacitada en un oficio y tener la experiencia permite un mejor ingreso en los trabajos de la construcción. Esto implica terminar con la idea de que las mujeres no pueden estar en ciertos trabajos al interior de la obra, además incide en la percepción que se tiene sobre las mujeres y lo que pueden o no pueden hacer. La capacitación debe abrirse a nuevos oficios donde las mujeres no han estado incorporadas. Esto permitirá un mayor ingreso en la construcción:

“Una capacitación fuerte en otras actividades para poder integrarlas más. Por ejemplo, en la parte de gasfitería, abrir un poco en abanico de los oficios que puedan ser ejecutados por mujeres, porque hoy día es que partimos de menos a más, partimos con el aseo y luego le pasai un pincel para que pinte, luego le pasai un poquito de mezcla, quizás haría falta formar en aluminio, por los sellos, por los montajes. Hoy está muy restringido el abanico de actividades de las mujeres (pintura, remate), pero los oficios son como 20, 30, 40, o sea el porcentaje de oficios es bastante reducido...”. (Representante constructora Antofagasta)

“Yo desconozco como está el mercado...falta más capacitación en ejecución de trabajos como instalación de cerámicas.... Por ejemplo, todas de las mujeres que han llegado acá

ninguna me ha llegado pidiendo trabajo...” en la conversación alude a que no existen mujeres buscando trabajo en la construcción lo que lo interpreta en que no existen mujeres formadas en el rubro y que vayan a buscar trabajo en esa línea. (Representante constructora Antofagasta)

“Falta en genera cambiar la percepción, básicamente de quienes lideran los procesos, lideran los equipos, todo esto es parte de una planificación y dentro de ese plan uno involucra o no involucra, yo creo que más que política pasa por un tema de convencimiento, de auto convencerse que en términos de género no debíamos tener mayores diferencias, perfectamente un trabajo lo puede desempeñar un hombre como lo puede desempeñar una mujer....hay empresas que consideran tener un porcentaje de hombres y de mujeres...si tengo que evaluar a una señorita y tengo que evaluar a un varón, y el resultado me dice que la señorita es más eficiente que el varón, yo me voy a guiar por ese lado...”. (Representante constructora Antofagasta).

“...creemos que las mujeres si pueden y si quieren, si quieren trabajar, si quieren involucrarse en otros ámbitos por lo tanto va en el consentimiento de quienes lideran los procesos el involucrarla...estas decisiones tienen que venir de la cúpula...”. (Representante constructora Santiago)

“...me gustaría que supieran usar herramientas, esmeril, cierras circulares, taladros, hacer cursos de electricidad (menciona que les ha contado mucho encontrar una mujer eléctrica), soldadura, maestro ceramista, pintura, papel mural, operadores de mini cargador (no externalizado y trabaja en almacenaje de bodega y traslado materiales a obra), mujeres rigger“(...) eso especializa a la mujer, así no tendríamos mujeres jornales”. (Representante constructora Antofagasta)

Enseñar nuevos rubros a la mujer, hacer un cambio de visión, salir de que la mujer no puede hacer algunas cosas que el hombre si (...). abrir la mente a aquellos que estamos liderando el trabajo, quebrar el paradigma”. (Representante constructora Concepción).

En este orden de ideas, resulta interesante analizar las mejores percepciones que las empresas tienen del trabajo de las mujeres, lo que como sabemos no es inédito en muchas áreas en las cuales las mujeres se han ido incorporando después de largos procesos de avances y retrocesos. En efecto, a las mujeres trabajadoras del sector construcción, se les atribuye, por parte de la industria, ciertas características propias del género femenino que a juicio de las empresas favorecen la productividad en las obras. En términos de productividad observan que, al ingresar mujeres éstas “les hacen el peso a los hombres”, haciendo que el género masculino mejore su desempeño para no estar en desventaja, por lo que se siente que se da una “sana competencia”.

“Cuando se incorporan mujeres a la obra, la obra cambia, en el sentido que se vuelve “más amena”. Los hombres mejoran el vocabulario y la forma del trato, pero en especial las mujeres hacen que el día a día en la obra sea más agradable ya que contribuyen en el clima laboral.” (Representante constructora Concepción).

Otro facilitador que surge como relevante del análisis de los datos extraídos de las entrevistas, ha sido el que en la medida que las jefaturas de obra son más jóvenes hay, como podemos suponer, menores resistencias y prejuicios a que ingresen a trabajar mujeres a las obras, y este “factor” se constituye en un elemento facilitador, ya que estos jefes

“generacionalmente distintos”, juegan un rol “empoderador” de las mujeres trabajadoras, lo que, como se señala, se materializa entre otras cosas en “no quitarles el piso” cuando se deliberan o adoptan decisiones en las que ellas están involucradas. Este apoyo a nivel de jefatura facilita el ejercicio de las funciones en los distintos roles de las mujeres, favoreciendo el clima y la productividad.

En materias de seguridad ocupacional, se destaca por los entrevistados el hecho de que las mujeres muestran disciplina, alineamiento y de forma “natural” velan por la seguridad, características, muy propias del género, que se transforman en un factor que favorece el ingreso de mujeres a construcción, ya que sumado al exhibir un desempeño acorde a las exigencias del perfil que desempeñan permite que el rubro valore de forma positiva el ingreso de las mujeres en oficios y cargos ocupados tradicionalmente por hombres.

“En general las mujeres adoptan una actitud positiva a la prevención de riesgos, son cuidadosas, nunca he tenido mayores problemas de que no quieran usar los elementos de protección personal, que no se quieran cuidar...En accidentabilidad un poco la experiencia que he tenido del total de las veces que he ido a la mutual con los trabajadores una 4-5 mujeres versus 20 trabajadores hombres...en general la mujer se accidenta poco, pero si en accidentes que un varón pudiese resistir una mujer tiende a resentirse más fácilmente, no es porque ella quiera si no que se le produce una lesión mucho más pronunciada que el varón”. (Prevencionista de Riesgos, Antofagasta)

“La disposición de las mujeres a temas de seguridad, y menciona “...son más dedicadas y tenemos mejores resultados, son más aplicadas.... creemos que son bien alineadas, además muchas mujeres forman parte del comité paritario y como parte del comité paritario están empoderadas, son obedientes, aplicadas, responsables, son fáciles de llegar y captan a la primera. Nosotros no hemos despedido a ninguna mujer.” (Representante constructora Concepción).

Específicamente en términos de desempeño, existe un “consenso” de que las mujeres son capaces de desempeñar cualquier función al interior de una obra, a excepción de funciones que requieran mucha fuerza física. Si bien ninguno de los Prevencionistas entrevistados aseguró que las mujeres por contextura física no estaban aptas para cumplir funciones de mayor resistencia física o fuerza, si señalaron que a pesar de que las mujeres se accidentaban menos, cuando lo hacían tendían a ser accidentes que, en comparación a un hombre, suponían tener que asistir a un centro de salud para verificar su condición, cuestión que los hombres por regla general no hacían. Este hecho, a juicio de los entrevistados les permitía concluir que teniendo la visión de que las mujeres son más “delicadas”.

Para el grupo de las asistentes sociales entrevistadas hay tres aspectos que si se mejoraran facilitarían el ingreso de las mujeres a la construcción.

1. El primero, la infraestructura, pues no es la más adecuada, la que hoy existe en la obra. Es necesario mejorar los baños, duchas y comedores.
2. Un segundo aspecto, es el tema de las remuneraciones o sueldos, el mejorarlos y nivelarlos al estándar que tienen los hombres frente a un mismo perfil de cargo, ayudaría a que más mujeres ingresaran en los trabajos de la construcción.

3. El tercer aspecto se refiere a que es necesario que se considere la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la necesidad de su consideración en las políticas de las empresas del rubro, no sólo para las mujeres sino haciendo hincapié en la responsabilidad que tienen los hombres. Se debe generar una cultura en que la familia y el cuidado de los hijos/as o de las personas adultas mayores o enfermas, sean responsabilidad tanto de hombres como de mujeres, *“y que así se deje de estar la construcción centrada en los hombres, pues ellos parecen que no tuvieran familia”*.

Respecto a las principales dificultades para la incorporación de mujeres en el sector de la construcción los entrevistados señalan, que el *factor cultural es el de mayor peso*. Pues aún existe la creencia que las mujeres son el “sexo débil”, por lo tanto, no pueden realizar ciertas labores en las obras. La percepción de debilidad de las mujeres se percibe también en que habría de parte de ellas una mayor tendencia a enfermarse y dejar de asistir al trabajo. En el mismo sentido, se manifiestan dudas en lo relativo a la capacidad de las mujeres de aprender y desempeñar funciones en las obras. Así lo expresan los entrevistados:

“Temas culturales como creer que hay tareas que las mujeres no podrán hacer por ser el sexo débil, por ejemplo, trabajar en exteriores con calor en pleno verano”.
(Representante constructora Santiago)

“Hay que ver si la salud es compatible de las mujeres con la construcción” ...la “chica” de la oficina técnica no fue a trabajar hace 2 días porque estaba resfriada y menciona “yo si estoy resfriado igual vengo a trabajar...nos ha tocado un par de falla en mujeres que en los hombres no se da, o sea el hombre se tiene que estar muriendo para que no vaya a trabajar y en el caso de las mujeres son un poco más sensible a su enfermedad y condición, ahora no sé cómo manejar eso”. (Representante constructora Antofagasta)

A nivel interno “todavía hay una diferencia de género, el hombre en sí ve a la mujer de manera inferior.... En algunos casos por radio escuchaba que cuando le piden llévame material al piso 5 es como un poco de marcar la diferencia como si estuvieran mandando a la nana...lo hacen con un tono casi como tu estás en un segundo lugar”. (Representante constructora Antofagasta)

“Dudas respecto de su capacidad para aprender y la rapidez con que podría desempeñar sus funciones, porque puede que no les guste”. (Representante constructora Concepción)

En este orden de ideas, otra dificultad que se esgrime para el ingreso de las mujeres es que el trato en el ambiente que se da al interior de las obras, con puros hombres, no es el más adecuado, más bien al ser tan masculino hay un predominio de garabatos y trato brusco. Un ambiente que solo respecto de las mujeres no sería adecuado.

“Cuando comenzaron a trabajar mujeres no había un ambiente de respeto, en una obra los hombres andaban abrazados con mujeres. Para superar esto las charlas hablan de respeto a las mujeres y permanentemente se refuerza eso”. (Representante constructora Santiago)

“Las mujeres han tenido que ir adaptándose al tono alto y brusco que se habitúa en la faena, que por una parte es propio de la cultura de la construcción, pero que también se

ve favorecida por el alto nivel de ruido en la zona de trabajo”. (Representante constructora Antofagasta)

En esta misma línea también se señala que el ingreso de mujeres produce mayores “cahuines” al interior del grupo de trabajo, especialmente debido a que es posible que en un ambiente mixto se generen relaciones amorosas que puedan distraer a trabajadoras y trabajadores de sus funciones en la obra. Incluso se va más allá señalando que dicho ambiente, en algunos casos, puede llegar a generar situaciones de acoso sexual. Sumado a lo anterior, existe la repetida y conocida percepción de que las mujeres pueden llegar a generar más problemas entre ellas, pues son “por naturaleza” más complicadas. Todo lo anterior, sustentado en estereotipos femeninos y masculinos muy fuertemente arraigados en nuestra cultura.

“Otro tema que les ha tocado abordar y que han ido trabajando, es que se producen cahuines entre hombres y mujeres y entre mujeres”. (Representante constructora Santiago)

“No es fácil trabajar con mujeres, las mujeres son complicadas...” “lo más difícil es que me vienen a reclamar a mí, por ejemplo, si hay una falta de respeto, o no les hacen caso, o le suben un poco el tono. Para mí que me suban un poco el tono es normal, pero para una mujer a lo mejor no”. (Representante constructora Antofagasta)

“Algo que me llama la atención es que se generan conflictos interpersonales en el trabajo, las damas tienen mayores conflictos interpersonales que los varones. No sé si es una barrera que el rubro de la construcción tendrá que superar, pero es interesante ver eso...son medias complicaditas entre ellas, o bien lo expresan con mayor facilidad, es algo que me llama la atención”. (Representante constructora Antofagasta)

“...que a veces se forman relaciones al interior, y esas relaciones cuando me generan problemas de índole productivo de trabajo me llevan un poco a pensar el tema...” me cuenta una experiencia en que en una obra había mujeres contratadas y que los mismos supervisores les marcaban las tarjetas, y al final se dieron cuenta que eran pareja y ambos fueron desvinculados de la empresa”. (Representante constructora Antofagasta)

“Los líos entre ellas son los que generan prejuicios. Para los temas asociados a “acoso” tenemos una política estricta en temas de acoso, están prohibidos los piropos incluso dentro y hacia fuera de faena. La empresa instaló un potente marco de respeto para todos ... hombres y mujeres, jefes y jornales. Incluso acá no se puede escuchar música en la obra.” (Representante constructora Concepción)

“Frenar a los hombres en el tema piropos hacia adentro y hacia afuera, prohibiéndolos, y han sido severo y eso ha permitido una buena convivencia dentro de la obra...También se dio que algunas mujeres iban a coquetear se habló con ellas y se las llevó al orden y diciéndoles que estaban en el trabajo”. (Representante constructora Santiago)

“Cuando ingresan las mujeres es una mini revolución al interior... se revoluciona el ambiente. Hay una cultura dentro de las obras, donde existe acosos sexuales. Abuso dentro de las obras. Lo hemos visto dentro de las obras, es parte de la cultura. Y los hombres se lanzan encima si son más jóvenes... Se ve mucho que el capataz las chantajea, te doy un bono si me das un beso. Es complejo desenvolverse en un ambiente de puros hombres”. (Grupo de discusión Asistentes Sociales CChC)

Otro tema que se ve como una dificultad es el de la Seguridad, pues prefieren que la gente que trabaje tenga experiencia en construcción como mínimo un año. En ese contexto han sido más rigurosos en temas de la contratación, tanto para mujeres como para hombres. De la misma forma, y como ha sido frecuente en la historia de las mujeres, se menciona a la maternidad como una dificultad, una barrera que impide que las mujeres sean contratadas en el sector de la Construcción y que, por este motivo se prefiere a mujeres que no estén en edad fértil. Esta percepción es reforzada en el grupo de discusión realizado con las asistentes sociales en Santiago, las que señalan:

“La maternidad es inhibidor para contratar mujeres. Además, no existen las condiciones en la construcción si se está embarazada, pues la construcción está hecha para hombres... si hay mujeres se complican...y en general solo se aceptan en obras mujeres de mayores de 40, pues tienen menos probabilidad de ser madres”. (Grupo de discusión Asistentes Sociales CChC)

“No se define como un problema, pero si como un tema a cuidar, el que una mujer esté embarazada, porque deben tomar las medidas para que siga haciendo sus labores, con los cuidados necesarios para que no haga trabajo forzoso que le provoquen alguna lesión. Esta situación es conversada con el supervisor, para que además le de los permisos cuando corresponde. En algunas obras me ha tocado mujeres que pasaban los 9 meses con licencia, porque sentían que el rubro no era beneficioso para ellas o para el bebé”. (Representante constructora Concepción)

En el mismo sentido, o como una derivación del anterior, se encuentra la percepción de que al estar las mujeres más preocupadas de sus familias o de lo que sucede con ellas, priorizan hechos o circunstancias que las afectan, de esta forma faltan o no trabajan horas extras pues prefieren estar con sus familias o tienen responsabilidades de cuidado, que no pueden delegar.

“Cuando faltan por temas familiares le piden permiso al supervisor y tienen que llevar un justificativo, si es mucho el jefe le dicen “soluciona tu problema” y dejan de ganar plata porque se lo descuentan”. (Representante constructora Santiago)

“A veces los sábados necesitamos gente, pero las mujeres prefieren no venir porque ese espacio es para sus familias, que al final es una restricción para todo lo que es sobretiempo o jornadas extraordinarias...generalmente si tenemos que citar para el fin de semana citamos hombres, generalmente las mujeres no pueden porque tienen que ir a la feria o..., son cosas que uno entiende perfectamente, pero puede ser una debilidad respecto al hombre. El hombre muchas veces no se hace caso de la familia y tiene disponibilidad 24/7, pero la mujer no”. “El hombre es más transable, le poni un bono de 10 lucas y viene, en cambio la mujer más difícil porque tiene que descuidar a su hijo o tiene que contratar a alguien”. (Representante constructora Santiago)

“El tema que aparece como relevante es el cuidado de los niños o adultos mayores que están a cargo de las mujeres, porque tienen horarios muy extensos y en la zona los desplazamientos son muy largos, ya que vienen de lugares cercanos, pero fuera de la ciudad”. (Representante constructora Concepción)

El grupo de asistentes sociales de la CChC entrevistadas señala que las responsabilidades familiares limitan el trabajo de las mujeres en la obra, pues los hombres tienen una

disponibilidad absoluta, ya que no participan activamente en los procesos reproductivos, de cuidado y domésticos

Las jefaturas mencionan que en general las mujeres velan mucho más por sus familias, en especial el tipo de perfil jornal que se encuentra en la obra, ya que muchas de ellas son madres solteras y dejan en jardines infantiles o al cuidado de familiares o amigos los hijos, por lo que el trabajar tiempo extra o fines de semanas generalmente es una complicación, y las obras han optado por que más bien sean los hombres quienes tomen horas extras o bien vayan los fines de semana a trabajar.

Por otra parte, como existe el prejuicio de que las mujeres no tiene un interés real de ingresar al rubro, las obras no focalizan sus procesos de reclutamiento en que ingresen mujeres, ya que asumen que no existen mujer formadas en el nivel de “maestra” para asumir los desafíos que involucra la obra.

La falta de efectividad en los procesos de intermediación laboral para egresadas de cursos financiados por el Estado no ha permitido generar nuevas oportunidades laborales y con ello mejorar la calidad de la mano de obra del sector.

En algunas de las entrevistas, se plantea como dificultad la infraestructura, aunque se señala que no es costosa y que es necesaria ya que es un requerimiento legal a la industria. Así las cosas, observamos que si bien las constructoras deben invertir en infraestructura, cuando planifican una obra en sus distintas etapas el número de mujeres que consideran generalmente es bajo, entre 1% a 10% en promedio, y por tanto la construcción de baños y salas de cambio se hace considerando lo mínimo exigido por ley, en consecuencia si durante el proceso de construcción quisieran ingresar más mujeres no se podría, ya que se “autolimitaron” tanto por la infraestructura como por la disposición del espacio disponible en el terreno donde se construye, para efectos de incorporar más baños, duchas y salas de cambio.

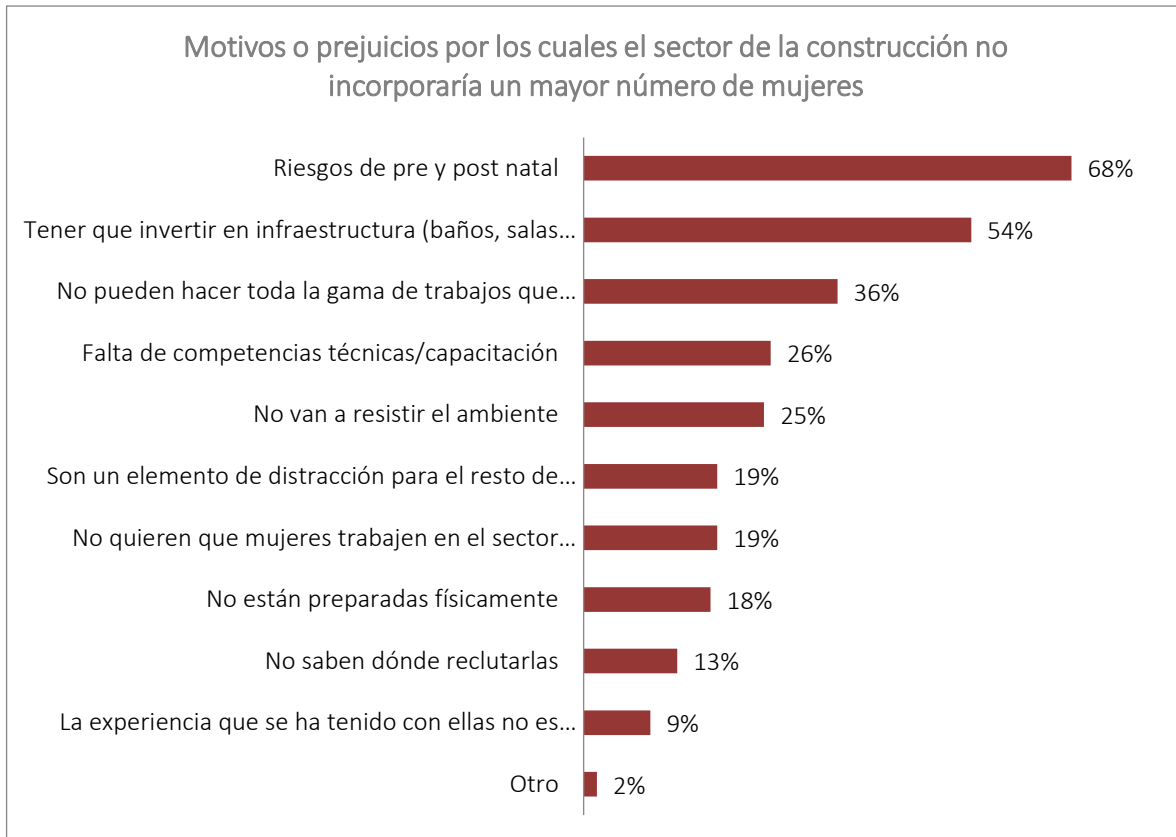
“En algunas ocasiones al infraestructura y espacio de la obra podría limitar el ingreso a mujeres, en el sentido que la ley exige una cierta cantidad de baños por mujeres, y a pesar de que no es un problema el construir un nuevo baño, a veces el espacio en la obra limita el poder construir un nuevo baño”. (Representante constructora Antofagasta)

Si complementamos la visión cualitativa expresada por los representantes de las empresas con una visión cuantitativa derivada de la aplicación de la encuesta Oportunidades Laborales 2017, se tiene que con respecto a los *prejuicios* que inhiben la incorporación de la mujer al rubro, los encuestados manifiestan que el principal prejuicio está ligado a:

1. Los “riesgos de pre y post natal” asociados a la maternidad de las mujeres en edad fértil.
2. Le siguen la inversión en infraestructura en las obras (como baños, duchas, salas de cambio o vestidores, salas de almacenamiento de leche, etc.) y ropa de trabajo o herramientas para mujeres.
3. La “incapacidad” de las mujeres de realizar tareas o trabajos que efectúan los hombres en la construcción.

Los prejuicios menos mencionados son los que tienen que ver con malas experiencias con mujeres en la construcción y el no saber dónde reclutar a las mujeres.

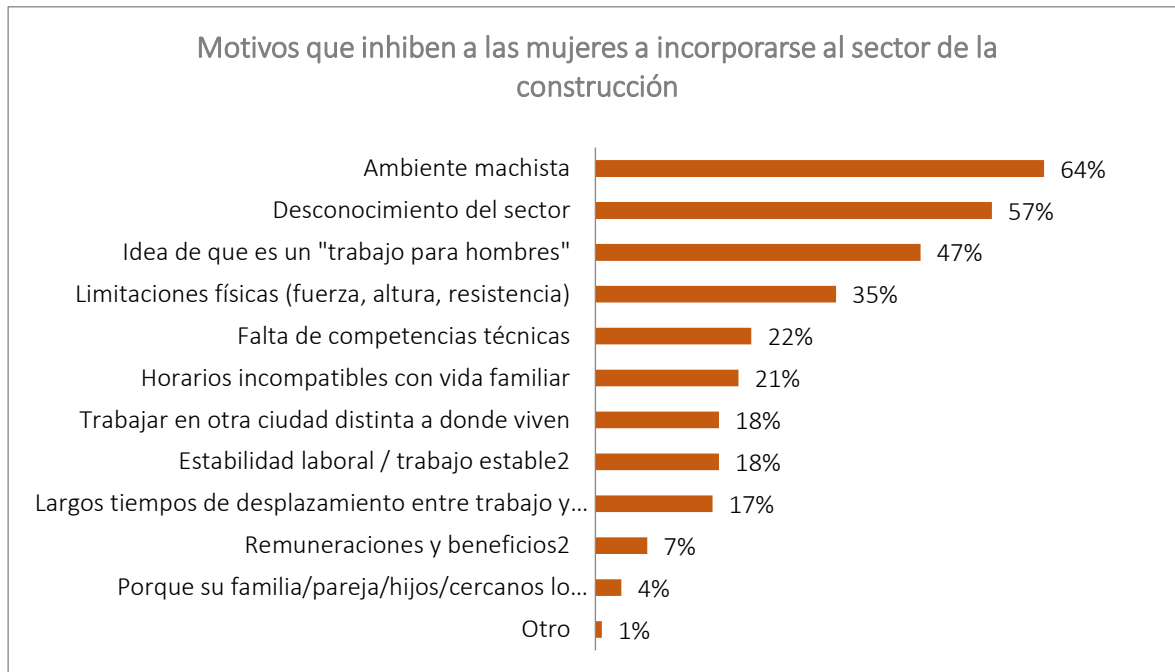
Lo anterior muestra, y esto es especialmente relevante, que los factores que alimentan estos “prejuicios” están más bien dados por lógicas de carácter económico, más que experienciales o asociados a las competencias de las mujeres. El tener que “invertir” en incorporar a la mujer en la construcción es el principal temor identificado por los encuestados.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

Adicionalmente, se percibe que los principales inhibidores de la mujer para incorporarse al sector de la construcción, son el ambiente machista del rubro, el desconocimiento del sector y la idea de que es un “trabajo para hombres”. Al contrario, los con menos preferencias por parte de los encuestados son “porque su familia lo cuestionaría o no lo entendería” y las remuneraciones o beneficios.

Estos factores abordan temáticas culturales asociadas a prejuicios masculinizantes del rubro, donde la construcción ha moldeado en el tiempo un imaginario en el que la mujer está excluida del sector, negando a la mujer la posibilidad de conocerlo y, por ende, generando una apatía de ésta frente a la posibilidad de incorporarse laboralmente.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

4.5.2. Desde la perspectiva de la mujer trabajadora

Dentro de los aspectos que se señalan para acerca y/o facilitar la incorporación de la mujer al sector de la construcción, está el creciente cambio cultural que se está dando en el país, y particularmente en el rubro, donde las mujeres han comenzado a desarrollar tareas cada vez más especializadas. Para ellas, ha habido además una evolución en el trato, en las formas de producción ya que la tecnología permite que el trabajo no involucre tanta ocupación de la fuerza, y en general en la adaptación y flexibilidad del sector para el ingreso de la mujer. De esta manera lo expresan las participantes del grupo de discusión de Antofagasta:

“Ha sido un sector machista, pero esto lo podemos hacer nosotras, (...) Ha ido evolucionando en gran escala, podemos trabajar en maquinarias, por ejemplo, en la minería vez como las mujeres trabajan que son operadores, jefes”.

“Somos nosotras mismas las que nos segregamos, en general nuestra experiencia ha sido positiva y es un buen rubro para trabajar, al final somos nosotras que tenemos que sacar las cuentas”.

“Hoy en día no es tan mal visto que la mujer se ponga a cortar los fierros”.

En el mismo sentido se manifiestan las trabajadoras del grupo de discusión de Santiago, las que señalan que los aspectos que más han permitido acercar a las mujeres al rubro, han sido provocados por el cambio cultural que está viviendo el país, donde a las mujeres se le están abriendo espacios para acceder a estos ámbitos eminentemente masculinos. Este cambio en la cultura machista del sector, ha permitido que los roles hayan comenzado a ser

compartidos, lo que abre un abanico de oportunidades laborales y de desarrollo personal para las mujeres.

“Antiguamente el maestro era más celoso con su trabajo, ahora se dan más las oportunidades de que uno aprenda.”

“Los maestros que están en nuestra cuadrilla son bien protectores, andan al cuidado de una”.

“Ahora ya tienen asumido que hay muchas más mujeres y mujeres jefas que lo que había antes.”

Según las encuestadas, en el rubro de la construcción hay elementos, que por ejemplo respecto de empleos de oficina o del retail donde algunas han trabajado, facilitarían la inclusión de más mujeres. Desde su punto de vista la construcción les resulta un lugar más “amable”, con horarios bien definidos, un ambiente laboral de trato más directo y más simple. Así lo señalan las entrevistadas en Concepción:

“Es mucho mejor trabajar para mí en la construcción que en oficinas, porque aquí nos vamos justo a la hora y si la gente tiene un problema, ellos lo dicen, no se genera ese ambiente de andar hablando por atrás.”

“La gente en la construcción es de una realidad distinta, tiene una humildad infinita, cuando uno trabaja en oficina, como que la gente se siente superior, hay mucho materialismo... uno se ríe de cosas simples”.

“Llegar a la construcción es un cambio fuerte, pero ahí uno se adapta... el respeto ha sido bueno, pero uno aprende a conocer a la gente, distinto era en el servicio público donde no conocía a nadie”.

Otro aspecto que destacan, es la posibilidad de crear lazos entre los distintos trabajadores debido a la continuidad laboral que existe en el sector (al terminar una obra, se traslada a los trabajadores a otra), creando una suerte de “familia” en la que les es grato trabajar.

“Al principio fue complicado, subirme al bus donde había puros hombres, pero después uno como que se acostumbra y lo pasa bien y después me iba para otras obras con la misma gente conocida así que uno se acostumbra.”

“Uno aquí trata con más gente, la constructora es como parte de la familia de uno, prácticamente uno está todo el día aquí, en contacto con los jefes, con los compañeros de trabajo... es algo bonito, una amistad muy bonita que se genera entre todos.”

No obstante lo anterior, reafirman la idea de que por el contrario, dentro de los aspectos que más alejan a las mujeres del sector, se encuentra la “cultura machista” que aún prevalece y que en el caso de algunas trabajadoras les ha traído problemas sobre todo a la hora de dirigir equipos, ya que este factor se constituye en una barrera para ejercer liderazgo. El esfuerzo para ellas es mucho mayor que el que debe realizar un hombre en su mismo puesto. Así lo expresan las entrevistadas en el grupo de discusión de Concepción:

“Eso les cuesta a los hombres, que una mujer les dé una orden porque están acostumbrados a mandar...”.

“Al principio cuesta el dar una orden, los trabajadores te malinterpretan o uno no sabe cómo poder pedírselo... sobre todo el hecho de que sea más joven y le dé órdenes a un maestro de 50 años cuesta mucho.”

“Muchas veces también hay problemas cuando hay trabajadores jóvenes y ven una niña joven, se presta también para otras cosas...”

“Cuando entré a trabajar, me llevaron y me pusieron a cargo de un grupo de hombres... puros pescadores, leñadores y era para hacer caminos, y los hombres por el hecho de ser mujer no querían trabajar conmigo, pero mi jefe me preguntó y yo dije que quería seguir, que me gustaba el trabajo y me quería quedar... me puse a llorar, pero al otro día tenía que volver y volví y me hice respetar (...) estuve 9 meses ahí y después no querían que me fuera”.

En el grupo de discusión de Antofagasta se plantea de igual forma, que la existencia de la cultura machista, que aún persiste, se observa que el trabajo de la mujer está en constante cuestionamiento en comparación al trabajo de los hombres. Y expresan: *“Hay prejuicio, siempre están vigilando lo que hacemos, cómo lo hacemos ...”*

Esta cultura instalada se reproduce en el acceso y la continuidad de la participación en los procesos de capacitación, los que, si bien pueden ser puentes para la incorporación de la mujer en el sector, dificulta que las mujeres los concluyan.

“Yo hice un curso de gasfitería y éramos como 5 o 6 mujeres, pero yo fui la única que terminó... las demás duraron una o dos clases y se retiraron, yo creo que no les gustó porque había puros hombres...” (Trabajadora constructora Concepción)

Para las mujeres entrevistadas en el grupo de discusión de Antofagasta, entre los aspectos que alejan a la mujer del sector se encuentra la carencia de capacitación más especializada en las mujeres puedan participar y desarrollar un oficio en el rubro. Además, muchos de los procesos dentro de las faenas, están diseñados para la ejecución de un hombre, cuestión que se convierte en un impedimento para llevar a la práctica los aprendizajes adquiridos por las mujeres.

“Falta capacitación, para todos lados. Si nos capacitaran podríamos hacer otros trabajos más especializados”.

“Si yo quiero que la mujer se meta completa en el sector, tiene que haber mentalidad de que la mujer va a entrar al sector, voy a tener que adaptar ciertos trabajos al ritmo de la mujer y captar a la mujer para hacerle esa capacitación, sobre todo a esas mujeres que quieren hacerlo”.

También para las entrevistadas de Santiago, entre los aspectos que alejan a la mujer de la construcción, está la falta de capacitación para ellas en ámbitos en donde siguen siendo beneficiados a priori los hombres. Señalan que una buena señal de equidad de género tiene que partir por establecer requisitos de acceso a los cursos que sean iguales para hombres y mujeres. Y lo expresan de la siguiente forma:

“Hay que hacer harto en el tema de las capacitaciones en las diferentes especialidades.”

“Los cursos son en general para hombres como requisito. Para las mujeres los cursos son de primeros auxilios, peluquería...”

“A veces quizás las chiquillas también quieren aprender a leer planos, hacer cursos de supervisión, de jefe de obra... la idea es abrir los cursos y que no sean diferenciados para hombres y mujeres”.

Otro aspecto que se destaca negativamente para el ingreso de la mujer a la construcción es la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres para un mismo tipo de trabajo, encontrándose presente en los diferentes niveles o cargos.

“Los hombres ganan un sueldo distinto a nosotras. En muchas empresas segregan los sueldos y la diferencia entre (hombre / mujer) es muy grande; aun cuando trabajemos lo mismo. Además, a veces trabajamos más que el hombre e igual no es tomado en cuenta”. (Grupo de discusión Antofagasta)

Para las mujeres entrevistadas en Concepción, la principal dificultad para la incorporación, es la falta de oportunidades de acceso a algunos cargos (que no sean aseo o de oficina) y la existencia de prejuicios en la cultura del rubro que impiden aún que la incorporación sea completa. Si bien, destacan el avance que se ha dado en los últimos años, aún siguen habiendo barreras como la conciliación de la vida laboral y familiar o las relativas al embarazo, las que merman la contratación de las mujeres en las obras por parte de las empresas, así como también las diferencias salariales que ante igual trabajo son notorias entre hombres y mujeres.

“Yo también creo que la mujer no se arriesga porque no se lo permiten todavía...”.

“El que la mujer quede embarazada es un cacho, me lo han dicho en frente mío, jefes que igual son mujeres...”.

“En la misma pega que genera un hombre, al igual como lo hace una mujer, a ellos se les paga más y es la misma pega”.

“A mí me pasó que, si nos mandaban a pintar un cielo, si lo pintaba una mujer le pagaban cinco lucas, si lo pintaba un hombre eran quince lucas...”.

Respecto a las principales dificultades para el desarrollo e incorporación de la mujer, las entrevistadas en Antofagasta señalan, al igual que sus compañeras, que son las oportunidades de acceso al momento de incorporarse al rubro. Coinciden en que la capacitación es el puente que puede acelerar esta incorporación y el desarrollo de carrera, y que estos cursos deben ser en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

“Se necesita especializar a la mujer, en los barrios tenemos muchas niñas que quieren aprender”.

“Necesitamos que la mujer se capacite y entre ya al rubro con el conocimiento, porque los hombres se capacitan entre ellos, pero para nosotros es más difícil.”

“Se debe dar una pauta de programar un curso y llevar a las chicas a estudiar. De hecho, la municipalidad lo hace y la que tiene la intención de hacerlo ten por seguro que lo va a lograr”.

“Necesitamos más cursos, hay cursos de carpintería y terminación, cursos más prácticos.”

Para las entrevistadas de Santiago, las principales dificultades para el desarrollo e incorporación de la mujer, es que persisten espacios donde las desigualdades de género se reproducen. Lo anterior se da tanto en la capacitación como en la contratación del personal para las obras, así como en lo que tiene que ver con las condiciones de infraestructura básica. Para ellas, el imaginario social que existe en torno a las mujeres en la construcción es aún problemático (somos un “cacho”), y mientras esa mirada no cambie, las posibilidades de incorporación verdaderas no existirán.

“De donde vengo, de 23 supervisores, 22 eran varones, entonces hay muchos que malinterpretan un hola ¿cómo estás? y uno empieza a pasar rabias y tiene que golpear la mesa.”

“Cuesta que se preparen bien las cosas, como que dicen que ya van a llegar las mujeres y somos un cacho... y tienen que hacernos un baño, duchas separadas... Como que ya parten con esa percepción de que es un problema.”

“A veces quizás las chiquillas también quieren aprender a leer planos, hacer cursos de supervisión, de jefe de obra... la idea es abrir los cursos y que no sean diferenciados para hombres y mujeres”.

El desconocimiento del rubro por parte de las mujeres asociadas a cargos no profesionales, va más allá del rubro, muchas veces no conocen y/o valoran los beneficios que puede otorgar el trabajar en una empresa. A modo de ejemplo en una de las entrevistas realizadas en terreno, un jefe de obra mencionó que tomó contacto con la OMIL de la comuna para reclutar mujeres para la obra, y en instalaciones del municipio explico a las mujeres en qué consistía el trabajo y las condiciones laborales. De las más de 20 mujeres que fueron a la reunión, solo se presentaron a trabajar al día siguiente 3, el principal motivo es que al ser contratadas por la empresa pierden los bonos y subsidios estatales.

Este ejemplo da cuenta de un obstaculizador complejo de vencer en el género, y que requiere de políticas públicas para fortalecer que las mujeres opten por trabajos no precarizados, que brinden estabilidad económica y seguridad.

4.6. Creencias, sesgos y prácticas

Tal como se mencionó en capítulos anteriores, existen algunas creencias, juicios y sesgos que inciden en la percepción que existe del aporte que las mujeres hacen en el trabajo del sector, creencias que posteriormente influyen en la toma de decisiones que al respecto se adoptan en el sector. Lo anterior, sumado a las prácticas que se observan con respecto a la definición, búsqueda y asignación de la mano de obra calificada requerida por un proyecto de obra, los elementos que se destacan son los siguientes:

- En el subsector de *Edificación*, donde principalmente se han incorporado mujeres a nivel de oficios, se visualiza su aporte y se valora como aspecto positivo el que sean prolijas y detallistas.

- Las mujeres con mayor nivel de calificación profesional, se han incorporado en las áreas de Prevención de Riesgos y Seguridad laboral, en el área de Calidad y en el área de Recursos Humanos.
- Los oficios en los que principalmente se desempeñan las mujeres, no se asocian a “fuerza” o “rudeza”, sino más bien a gestión, control, minuciosidad, detallismo y “delicadeza”. En la actualidad las mujeres son Aseo en construcciones terminadas, Supervisor de aseo, Auxiliar de aseo, Llaveras, Ceramistas, Instaladoras de piso vinílico, Yeseras y papeleras, Carpinteras de terminaciones, Remate fino de mamparas, Instalación de cornisas y marcos de puertas, Maestras de terminaciones, Selladoras, Fraguadoras, Selladoras de cornisas, Selladoras de pinturas, Gasfiter, Mantención de las instalaciones de faena, Ayudante de trazadora, Supervisora de terminaciones.
- Escasa formalidad en la búsqueda de mano de obra calificada. En efecto, para las contrataciones se busca a través de los contactos que tiene el capataz, el supervisor, profesional de terreno, el jefe de obra o las personas que estén a cargo de la gestión de la misma, y entonces, si han tenido una buena experiencia de trabajo con alguna persona la buscan llegado el momento, y si está disponible se incorpora al trabajo. A diferencia de otros sectores, generalmente no se sale a “reclutar” mano de obra, ya la tienen identificada o llegan a la obra buscando directamente una oportunidad laboral.
- Las empresas tienden a focalizar sus esfuerzos en mantener a capataces y supervisores como parte de su organización, y son estos los que van completando sus grupos de trabajo con referidos, conocidos de los trabajadores, familiares y personas que van a dejar sus antecedentes a la obra cuando esta se instala.
- El reclutamiento se hace específicamente a través de los supervisores y capataces, ellos traen a sus equipos de gente. El área administrativa, recibe y revisa la documentación y da el visto bueno a la contratación. Posteriormente se realiza una charla de inducción de 2 horas por el Prevencionista de Riesgos y se procede a hacer el contrato de trabajo. Todo en el mismo día. Las modificaciones de contrato se van informando a través del supervisor y se hace el anexo o lo que corresponda.
- Las personas que identifican como “buenas”, tratan de conservarlas de una obra a otra. Y si no hay posibilidad, tratan de pasarlas a otros colegas para que tengan posibilidad de trabajo.
- Los capataces son los que evalúan el desempeño de los trabajadores y determinan si la persona sirve y para que, o no sirve y no se le renueva el contrato.
- El desarrollo laboral depende de cada trabajador. Existe la posibilidad de ir surgiendo en la medida que la persona demuestre que tiene las capacidades. Se puede ingresar como jornal e ir avanzando dependiendo de las habilidades para desempeñar una actividad y de aprender un oficio.
- Todos los trabajadores, desde el jefe de obra hacia abajo, tienen contrato por obra. Por lo que se puede ir probando a la dotación. Al término de la faena se evalúa la renovación de contrato.

- En la construcción existen puestos que requieren baja calificación y experiencia por lo que es menos complejo incorporar o reemplazar gente.
- La disponibilidad de mano de obra calificada para oficios en los que se requiere más experiencia y habilidades, depende también de la estacionalidad del año. En invierno hay más disponibilidad de gente que en verano.
- Cuando se realizan proyectos de obras fuera de las grandes ciudades, las empresas compiten con otros sectores económicos para contratar mano de obra (agricultura, minería, etc.) y se dan situaciones en que personas calificadas en un oficio de construcción como jornaleros, carpinteros, albañiles, se cambian de sector por diferencias a veces mínimas de renta.
- Los capataces tienen mayor continuidad laboral en las empresas, pudiendo cumplir años en una misma empresa.
- La línea de supervisión también se trata de retener, por lo que se les entregan mayores oportunidades de capacitación y se les trata de mantener mejores remuneraciones. Una de las competencias importante de estos profesionales es la capacidad de trabajo en equipo y la capacidad de formar grupos de trabajo (carpinteros jornaleros).
- El tipo de contrato que se utiliza para incorporar mujeres no se diferencia de los utilizados para hombres, son contratos por obra, asociados a una función dentro de un hito o vivienda, cuya renovación dependerá de la evaluación de desempeño realizada por el superior directo o jefe de obra, este es un aspecto relevante, ya que puede ser ésta una herramienta susceptible de ajustar incorporando la perspectiva de género, a objeto de facilitar la incorporación y permanencia de fuerza laboral femenina. En caso contrario solo se finiquita el contrato. En caso de detectar personas con potencial para asumir funciones de mayor responsabilidad, se avisa para que se mantengan contratadas.
- Las mujeres que ingresan a la construcción principalmente lo hacen a posiciones de oficina profesionales o técnicas. Dentro de las profesionales no se identifica una vía de ingreso, ya que son variadas las formas en que se incorporan.
- Una parte de las mujeres que entran a trabajar en las obras a posiciones de menor calificación, como señalamos al principio, es porque tienen familiares en el sector o son llevadas por conocidos.
- Las mujeres que se incorporan en las terminaciones aprenden sus tareas por la práctica y la experiencia que van adquiriendo en el trabajo.
- A medida que avanza una obra se van incorporando las mujeres, por lo que las jefaturas se preocupan de ir recalando en la charla de seguridad el respeto entre todos. Se les destaca también la importancia del trato hacia las mujeres que pasan por fuera de la construcción.

5. OPORTUNIDADES LABORALES PARA EL SECTOR CONSTRUCCIÓN 2017 – 2020

Los resultados obtenidos en el presente capítulo, abordan el análisis de las oportunidades laborales identificadas en las empresas del sector Construcción, teniendo como referencia los perfiles laborales levantados sectorialmente en el marco del sistema de competencias laborales que promueve ChileValora y SENCE.

A través de él, se logró identificar los perfiles laborales involucrados en los requerimientos de capital humano de corto y mediano plazo y la pertinencia de las competencias laborales (conocimientos, habilidades y/o actitudes y conductas) que permitan orientar iniciativas de formación y capacitación públicas y privadas que generen espacio para la inclusión de mujeres en el sector Construcción.

El análisis se plantea desde dos líneas de trabajo, la primera en base a los datos cuantitativos obtenidos de la aplicación de la encuesta Oportunidades Laborales 2017, que orientó una parte de sus preguntas a detectar oportunidades laborales para mujeres en condiciones de trabajar o que buscan empleo, incluyendo dentro de éstas a las mujeres privadas de libertad que están en proceso de reinserción laboral, y una segunda línea de análisis que aborda los elementos que permitirían viabilizar iniciativas de formación y capacitación que recojan las brechas producto del análisis cuantitativo de la información.

5.1. Análisis cuantitativo

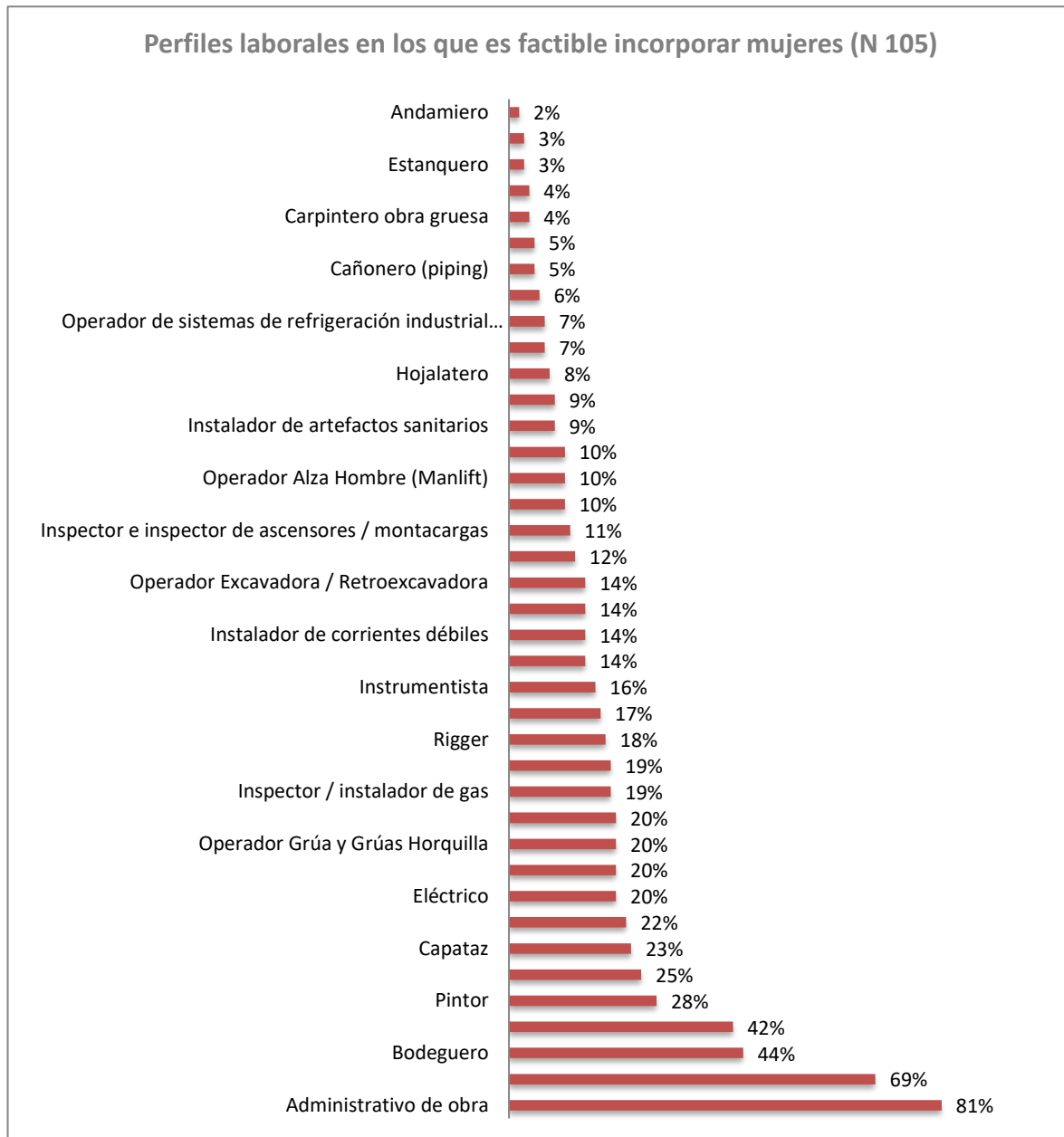
Las oportunidades laborales de corto y mediano plazo que se describirán a continuación se enmarcan en la información entregada por una muestra de 102 empresas que contestaron completamente (100%) la encuesta de Oportunidades Laborales. Donde la mayoría de los encuestados declara la edificación en altura como la principal actividad de su empresa, quedando en segundo lugar infraestructura y obras civiles y en tercer lugar la edificación vivienda.

El montaje industrial y las especialidades (ascensores, iluminación, etc.) son las actividades que menos mención tienen al responder por la principal actividad de la empresa.

Al ser consultados respecto de los perfiles de cargo en los que sería posible incorporar a las mujeres al sector de la Construcción, la percepción de los encuestados muestra una tendencia hacia los perfiles asociados a trabajos administrativos o de oficina. En este sentido, la mayoría indica que administrativo de obra, encargado de adquisiciones, bodeguero y jefe de obra, son los perfiles en los que mejor se podría incorporar la mujer. Por otro lado, andamiero, vibradorista, estanquero, estructurero y carpintero de obra gruesa, son los que poseen la menor cantidad de preferencias.

Esta selección de perfiles en los que son visualizadas las mujeres se corresponde con los comentarios que surgieron en la mayoría de las entrevistas en terreno que no visualizan a

las mujeres en funciones donde sea requerida una mayor resistencia física, fuerza o bien que se relacione con la etapa de obra gruesa.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

Al observar la gráfica anterior, resulta interesante destacar que al menos 6 de los 10 perfiles laborales que más eligieron las empresas respecto de donde visualizan trabajando a mujeres, corresponden a perfiles de confianza al interior de las obras. Un segundo aspecto a destacar es que los primeros perfiles mencionados como administrativos de obra (81%), encargado de adquisiciones (69%), Bodeguero (44%) y jefe de obra (42%), coinciden con los

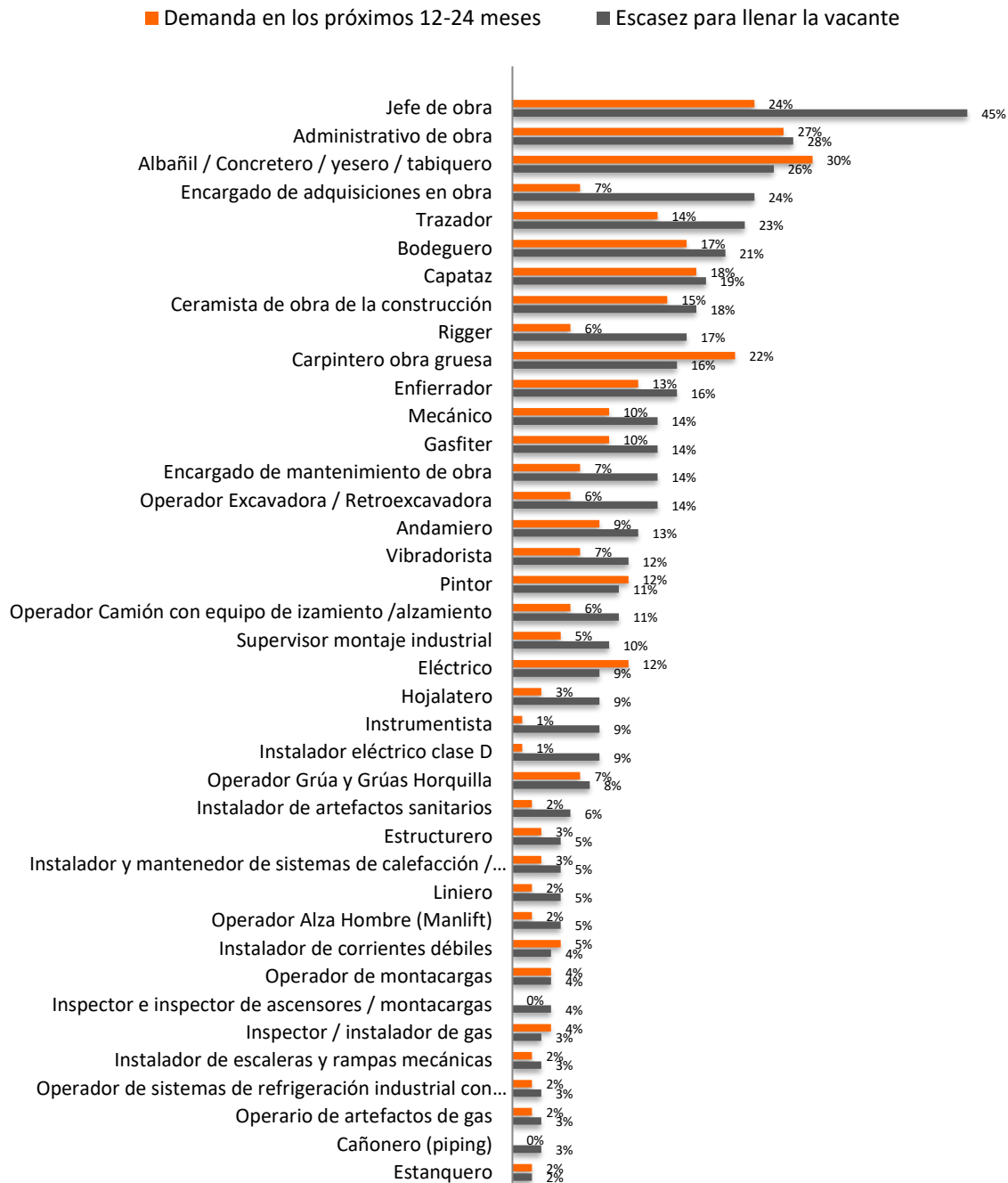
cargos que han sido mencionados por las empresas como aquellos trabajos en los que escasea mano de obra calificada, constituyéndose por tanto en un espacio propicio para la formación y desarrollo de capacidades de las mujeres en dichos perfiles laborales.

Resulta interesante observar que, si bien los perfiles laborales con que cuenta el programa ChileValora para el sector Construcción son más específicos que los que fue posible observar en las visitas a terreno, las mujeres en particular, aunque sea desde el punto de vista de las buenas intenciones o meramente desde lo formal y explícito, son visualizadas desempeñando funciones en una obra de forma transversal. En efecto, las empresas, tanto en las entrevistas en terreno como a través de la encuesta de Oportunidades Laborales, reiteran el valor de la mujer en cargos donde son requeridas habilidades asociadas al detalle, orden, limpieza, prolijidad, como también cargos de confianza.

Respecto de la percepción que existe, de la supuesta escasez para llenar en la actualidad vacantes en el sector, sin aplicar consideraciones de género, los principales perfiles laborales en los que hay oferta disponible son jefe de obra, administrativo de obra, albañil, concretero, yesero, tabiquero y encargado de adquisiciones en obra. Por el contrario, entre los perfiles laborales con menor escasez de oferta laboral se encuentran el de inspector/instalador de gas, estanquero, cañonero (pipping), operario de artefactos de gas y operador de sistemas de refrigeración industrial.

Una proyección de la demanda para los próximos 24 meses, nos muestra que los perfiles laborales con mayor escasez serían los de albañil, concretero, yesero, tabiquero, administrativo de obra y carpintero de obra gruesa. Por el contrario, los perfiles con menor complejidad para llenar vacantes serían los de cañonero (pipping), inspector de ascensores/montacargas e instrumentista.

Perfiles de cargo según escasez y demanda en los próximos meses (N104)

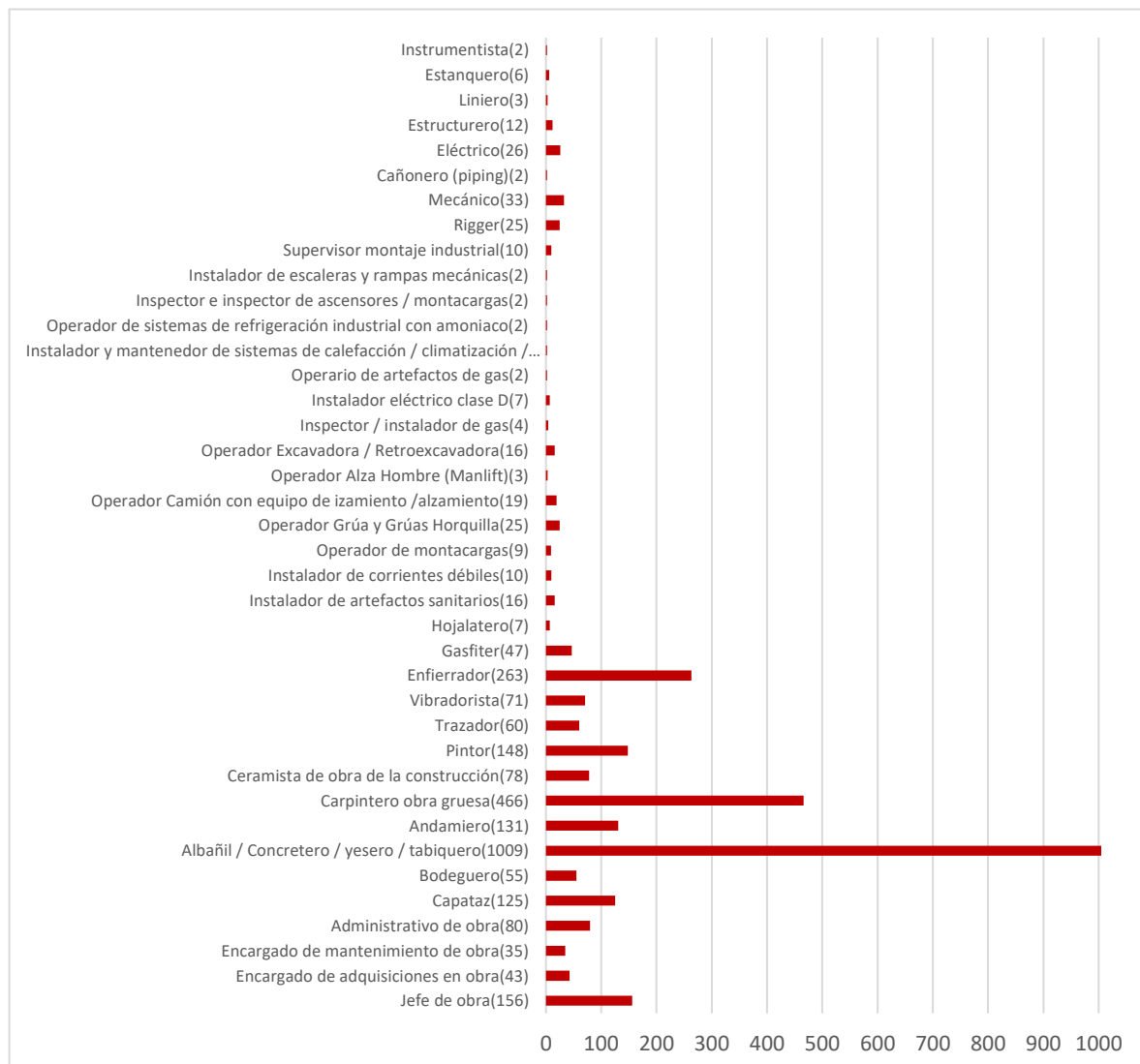


Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

Finalmente, respecto de la cantidad de trabajadores(as) requeridos para llenar los perfiles laborales consultados, los encuestados manifiestan que los perfiles de albañil, concretero, yesero y tabiquero, serán los más demandados, y le siguen en ese orden, los de carpintero de obra gruesa y enfierrador. Por el contrario, los perfiles laborales con menor demanda serían el instrumentista, el cañonero (pipping), el instalador de escaleras y rampas mecánicas, el inspector de ascensores y montacargas, el operador de sistemas de refrigeración industrial con amoniaco y el operario de artefactos de gas.

Esta menor demanda podría estar explicada porque la muestra de 102 empresas es mayoritariamente del subsector *Edificación* y no de otros subsectores de construcción que demandan estos perfiles laborales.

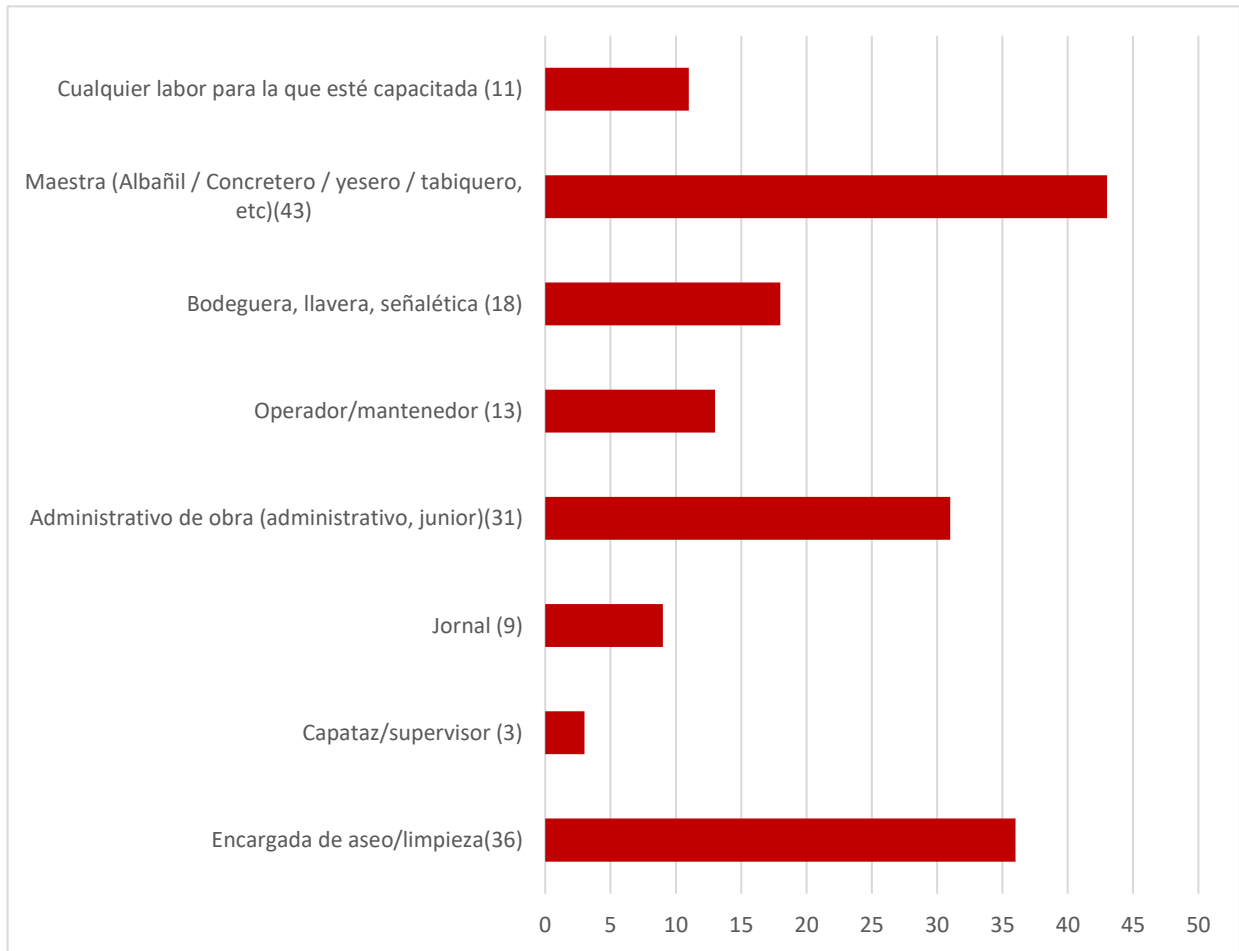
Estimación de número de personas requeridas



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

Frente a la pregunta respecto de los cargos que podrían ocupar mujeres privadas de libertad, los encuestados señalan los oficios de maestro (albañil, yesero, tabiquero, ayudante, etc.) como aquellos que podrían ser ocupados, seguidos por los de encargados de aseo y limpieza y trabajos administrativos (adquisiciones, junior, etc.). En un cuarto lugar se indican cargos de bodeguera, llavera o señalética y con menos menciones aparecen puestos de operación y mantenimiento y jornales.

Tareas en las que se puede incorporar a mujeres privadas de libertad



Fuente: Elaboración propia, a partir de Encuesta Oportunidades Laborales 2017

5.2. Orientaciones para el desarrollo de competencias laborales

Uno de los aspectos contemplados en la propuesta del proyecto para ser cumplimentado por este estudio, decía relación con entregar orientaciones para el desarrollo de competencias laborales. En este sentido creemos oportuno recomendar, como orientaciones más inmediatas y necesarias para avanzar en su efectiva y creciente inclusión:

1. La generación de un mapa de procesos que permita visualizar las oportunidades laborales del sector en su conjunto y levantar a partir de él los perfiles laborales y competencias de los distintos subsectores de construcción, de manera de poder ir construyendo rutas laborales que permitan dar continuidad laboral y sectorial de los trabajadores, particularmente de mujeres.
2. Levantar perfiles laborales para oficios en los cuales existen hoy mujeres trabajando, y llevar adelante un proceso de formalización a través de capacitación y certificación laboral, como respaldo a su elección y futuro desarrollo al interior del sector. Para este punto, el estudio provee de un listado de oficios laborales en los que actualmente se desempeñan mujeres y que no cuentan en su mayoría con un perfil de competencias laborales y un plan formativo que formalice las actividades a través de la capacitación y certificación laboral en oficios (ver Anexo D, Perfiles Laborales ChileValora). Esto apoyado en que, como lo hemos señalado varias veces, existe una percepción de los jefes de obra de que las mujeres tienen un buen desempeño en trabajos en los que se requiere detalle y minuciosidad, demostrando un buen desempeño en los mismos.
3. Desarrollar los planes formativos para aquellos perfiles donde los encuestados manifiestan mayor dificultad para encontrar mano de obra, tanto actualmente como en su proyección a 24 meses. Según los subsectores se identificaron los siguientes oficios:
 - Montaje Industrial: Mecánico, Rigger, Supervisor de montaje industrial, operador de excavadora, Operador camión con equipo de izamiento
 - Edificación: gasfitería, enfierrador, trazador, carpintero de obra gruesa, ceramista, albañil, concretero, yesero, tabiquero, capataz, administrativo de obra, encargado de mantenimiento de obra, encargado de adquisiciones en obra y jefe de obra.
4. Completar el desarrollo de los planes formativos de todos los perfiles ya existentes o levantados por el programa ChileValora, que sirvieron de insumo para este estudio, a objeto de incentivar la formación de mujeres en oficios, en los que puedan ser reconocidas a través de la capacitación y certificación laboral.
5. Seguir avanzando en la línea de los resultados mostrados por la encuesta de Oportunidades laborales, en cuanto a preparar mujeres en aquellos perfiles en los que se ve posible en lo inmediato incorporarlas para trabajar en la construcción, como son los perfiles de administrativo de obra, encargado de adquisiciones, bodeguero y jefe de obra.
6. Se sugiere que la capacitación de oficio además contemple, orientar a las mujeres en el conocimiento del sector y formarlas en sus medidas de seguridad, especialmente

relevante en el contexto de colegios técnicos, IP y CFT; ya que las decisiones y opciones profesionales que se ajustan a expectativas reales puede tener incidencia en la permanencia o no de una trabajadora en el sector. Se considera importante que este aprendizaje pueda ser evaluado, de manera permanente, ya que influir en el saber hacer no garantiza por sí mismo un buen desempeño, se requiere de un proceso continuo de aprendizaje de errores y mejoras. Las tendencias modernas apuntan a evaluar también habilidades y actitudes de modo de evitar experiencias de frustración como las que se han observado en otros sectores, en los que las condiciones laborales no se ajustaron a las expectativas de las mujeres o bien no supieron cómo abordar o superar las barreras de las condiciones laborales a pesar de querer hacerlo.

7. Apoyar el proceso de aprendizaje con prácticas en espacios laborales en obra y talleres de formación en obra, que sean facilitadas por las propias empresas y que sirvan como o apoyen a, los procesos de reclutamiento.
8. Como sabemos, en el sector de la Construcción las competencias definidas para los perfiles de oficios están orientadas en el orden del proceso, es decir, todos los perfiles en sus primeras competencias se orientan a la preparación del lugar de trabajo, la segunda o tercera a la ejecución de las tareas y una cuarta a la seguridad laboral. Sin embargo, es necesario formalizar e incorporar en la capacitación de estos perfiles, módulos que muestren que significa el desempeño laboral en el sector.
9. Realizar las coordinaciones necesarias para poner a disposición de las entidades educativas la información de los estándares laborales de los distintos oficios, de modo que exista un nexo permanente entre el mundo de la educación formal, la capacitación que realizan las empresas y los estándares de los perfiles que levanta el sector. De modo que todos los actores del sistema relacionen las competencias con los niveles educacionales y las incorporen en el diseño de sus planes y programas de estudio y de capacitación, de manera de contribuir a la oferta curricular de los OTEC, la Enseñanza Media Técnico Profesional y de los Centros de Formación Técnica.
10. Promover en las empresas del sector, incluir rutas de formación laboral en el desarrollo de sus trabajadores particularmente las trabajadoras, orientándolas claramente a optar por ampliar sus horizontes y sus deseos de especialización y así generar un vínculo permanente con el mundo del trabajo, la capacitación y la educación formal de manera fluida.
11. Desde otra perspectiva se sugiere desarrollar líneas de trabajo como sector, que les permita contar con un registro de trabajadores de la construcción como lo es en otros países, donde la certificación de competencias es la carta de presentación para desempeñar una actividad, ya que hoy la carta de presentación de los trabajadores de una obra a otra es su finiquito del trabajo anterior.

Finalmente, tomando en consideración que las empresas del sector han elegido las posiciones de capataces y supervisores de obra para delegar en ellos la pertinencia de los trabajadores en su componente práctico e identificar los elementos esenciales que deben tener para desempeñar un trabajo, como también han depositado en ellos su confianza

para realizar el reclutamiento y selección de las personas que conformarán las cuadrillas y la supervisión del desempeño de los trabajadores en el quehacer diario, se recomienda que diseñen de planes y programas de capacitación para este segmento. Capacitar estas posiciones permitirá profesionalizar la labor que tienen en la gestión y administración de trabajadores, con el fin de que cuenten con herramientas concretas que permitan ir levantando entre otras cosas las barreras que hoy tiene el sector para incorporar mujeres.

En resumen, realizar la capacitación de este segmento en el contexto de la capacitación por competencias, a partir de un perfil de capataz y supervisor del sector construcción, que incorpore el ámbito del saber hacer, las habilidades y actitudes que resguarden los comportamientos y desempeños esperados.

6. GUÍA PARA FOMENTAR LA INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN

Para la elaboración de las iniciativas que permitan fomentar la incorporación y participación de la mujer en el sector Construcción, se revisaron algunas iniciativas del contexto internacional que cumplen este mismo objetivo. La experiencia de diversos países que se vieron enfrentados a este desafío nos permite prever en alguna medida las oportunidades de éxito de la propuesta para el contexto chileno. Debemos ser claros eso sí, al señalar que toda la experiencia comparada en éste y otros sectores altamente masculinizados, requieren no sólo del diagnóstico y la elaboración de planes de acción para eliminar las barreras que impiden el acceso, permanencia y desarrollo de carrera de las mujeres, sino que tanto o más importante que eso, es el seguimiento y continuo perfeccionamiento de los instrumentos que para ese propósito se vayan elaborando e implementando.

6.1. Buenas prácticas Internacionales

6.1.1. Uruguay

En el caso de Uruguay durante los últimos 5 años ha tomado acciones para aumentar el número de mujeres en la construcción, al año 2012 se contaba con 300 mujeres en obras de construcción y un total de 2000 en cargos administrativos y cargos técnicos⁴.

En Uruguay es posible identificar algunas buenas prácticas que favorecen el ingreso a mujeres en el rubro de la construcción, la primera es que el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), considera que es una necesidad que puedan ser incluidas más mujeres en el sector, es por ello que se ha planteado que se *incluya una cláusula en las licitaciones públicas que obliguen a las empresas incluir un porcentaje de mujeres*, lo cual tendrían gran impacto si se considera que un tercio de los empleados de la construcción en Uruguay corresponden a obras públicas.

Una segunda práctica, es que cuentan con una *Ley de trabajo de peones prácticos y de obreros no especializados en obras del estado* (Ley N° 18516) que rige en Uruguay desde el 2009, y plantea que con la finalidad de "...satisfacer con mano de obra local la demanda de personal no permanente, peones prácticos y/o obreros no especializados, que el Estado o las empresas que éste contrate o subcontrate, puedan requerir por un mínimo de siete jornadas de trabajo efectivo en la ejecución de las obras públicas, cuando su personal permanente sea insuficiente"⁵.

A partir de esta promulgación, que permite el sorteo de las personas que ocuparan los cargos temporales, ha permitido que más mujeres sean seleccionadas al azar, la posibilidad de ser seleccionadas al azar ha permitido que las mujeres en una primera instancia tomen

⁴ Rómboli, L; 2012, en <https://ladiaria.com.uy/articulo/2012/3/en-obra>

⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18516-2009>

experiencia en cargos de menos calificación, para luego poder postular y/o ser contratadas por empresas constructoras en cargos relacionados con la obra.

Algunos otros puntos que aborda la ley Nº 18.516:

- La oficina Departamental de trabajo debe hacer un anuncio que se llevará el sorteo con al menos 15 días de anticipación por los medios idóneos y suficientes, e informando al Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Intendencia Municipal respectiva, Juntas Locales y Patronato Nacional de encarcelados y liberados.
- Se pueden inscribir en el registro de aspirantes aquellos que acrediten domicilio en un radio de 100 metros de la zona en la que se realicen las obras.
- Al sorteo al ser público pueden concurrir los aspirantes, representantes de organismos oficiales, representante de la empresa contratista.
- El listado de convocados se conforma en:
 - 35% lo provee los organismos públicos que se encargue en gestionar estos trabajos transitorios integran la lista de trabajadores transitorios de y tengan una evaluación de desempeño favorables.
 - 5% personas liberas que se encuentren registradas en la bolsa de trabajo del patronato nacional de encarcelados y liberados.
 - 60% inscritos en el registro de aspirantes avecinados en el departamento (Ejemplo: OMIL).

A pesar que ha abierto una oportunidad para que más mujeres se insertan al mundo laboral y al de la construcción en especial, el tipo de funciones que realizan no siempre permite que puedan mejorar su capacitación⁶, ya que el tipo de funciones que pasan a “sorteo” son del tipo de hacer zanjas o no en obras de construcción como tal.

Otras prácticas que se han implementado en Uruguay para promover el empleo femenino son:

- Comenzar a *multar a aquellas empresas que discrimen a mujeres en los salarios* luego de verificar que a las mismas funciones que realiza un hombre éstas ganen menos. Este tipo de prácticas a pesar de ser valorado por los organismos gubernamentales y aquellos de protección de los derechos de la mujer, ha despertado ciertas resistencias en el empresariado haciendo mención que esto podría “restringir” el ingreso de las mujeres. Algo semejante ocurrió en Chile con la ley de igualdad salarial N° 20.348 y que pese a haber sido promulgada ha tenido escasa aplicación práctica.
- Implementación Programa Objetivo Empleo, el cual entrega un bono para que las mujeres con hijos puedan dejarlos en salas cunas / guarderías.

⁶ Escobar, 2012 Consejo Directivo Nacional del SUNCA

6.1.2. México

En la ciudad de Coatzacoalco de México, se llevó a cabo un proyecto que buscó aumentar significativamente el porcentaje de mujeres en el sector de la construcción, logrando que las mujeres ocupen cerca del 25% de los puestos de trabajo.⁷

Para lograr contar con un gran porcentaje de mujeres se aprovechó la oportunidad que significaba llevar a cabo el Proyecto Etileno XXI. Dicho proyecto contaba con el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual exigió como una estrategia de mitigar los riesgos que conllevaba el proyecto, que se priorizara la mano de obra local y que también se aumentara el número de mujeres en el proyecto.

Es así como se llevó a cabo un programa que buscará aumentar la participación de las mujeres en la construcción, y para lograr una inserción adecuada se llevaron a cabo 3 estrategias⁸:

- **Capacitación y contratación de hombres y mujeres:** se trabajó de forma paralela en ambos aspectos. En el caso de la contratación se modificó el lenguaje para que fuese inclusivo a mujeres y a su vez se promovió que se incorporar más mujeres. Muchas de las mujeres que se insertaron a trabajar en el proyecto ingresaron el cargo de “Ayudante de la construcción”, el cual es un cargo que no requiere alguna calificación específica. Durante el proceso de capacitación para ocupar las posiciones dentro del proyecto Etileno XXI, tanto hombres y mujeres fueron capacitados por igual. Algunos indicadores que relevaron las habilidades de las mujeres para usar ejercer sus cargos fueron:
 - 94,3% de las mujeres aprobó un examen de certificación clave (ICATVER) entregado por el Estado de Veracruz frente al 91,9% de los hombres.
 - El 42% del total de empleos otorgados a las mujeres fue en el cargo de Ayudante de construcción.
 - En posiciones de mayor calificación, se contó con un menor número de mujeres, sin embargo, de la totalidad que postulo a dichos cargos 48% fue contratada, siendo superior al 42% de los hombres.
 - Del total de personas que fueron capacitadas para trabajar en el proyecto, se contrató al 92,9% de las mujeres que fueron capacitadas versus el 89,7% de los hombres.
- **Desarrollo de capacidades:** el proyecto también considero el desarrollar capacidades y oportunidades para que aquellas mujeres que tuviesen las habilidades e interés en ocupar una mejor posición lo pudiesen hacer. Fue así como fueron capacitadas como Instructoras técnicas, certificadas en técnicas y operadoras de grúa. Se logró también ascender a mujeres a la posición de capataz,

⁷ Noticia Grupo Edisur, Mayo 2016, <http://www.lavoz.com.ar/espacio-de-marca/mujeres-en-la-construccion-ellas-tambien-ponen-manos-la-obra>

⁸ Brito, E; 2016; <https://blogs.iadb.org/vivasustainability-en/2016/03/28/three-effective-ways-increase-women-participation-construction-works>

pasando de 0 en el año 2013 a 8 en el 2015. La estrategia de desarrollar capacidades tuvo como consecuencia que el 2013 se ascendieron al 5%, llegando el 2015 a un 11%. Un caso de éxito asociado al éste proceso, también se relacionado con que una de las mujeres que logró ocupar el cargo de supervisora será la única que la compañía retendrá luego de finalizada la etapa de construcción.

- **Empoderamiento y apoyo:** para fortalecer a las mujeres en el lugar de trabajo en aquellas materias asociadas a acoso, violencia de género, prejuicios asociados a la fuerza física de las mujeres como lidiar con las dificultades de equilibrar la vida laboral y familiar, se implementaron las siguientes acciones:
 - Tolerancia cero frente al acoso sexual, la cual se promovió desde el reclutamiento más de incluir charlas adicionales.
 - Considerar todo reclamo de acoso como de alto riesgo con la finalidad de tomar acciones inmediatas.
 - En conjunto con el municipio de Coatzacoalcos se capacito a las mujeres en derecho laboral femenino, además se generaron acciones de concientización en el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer

Proyecto Etileno XXI⁹

Corresponde a un proyecto Etanol que se llevó cabo en México, siendo el proyecto más grande de los últimos 30 años en México y con una alta inversión extranjera por parte de Brasil. La alianza conjunta México – Brasil permite dejar instaladas en México mejores capacidades, tecnologías y modernizar los métodos de producción de polietileno.

El desarrollo permitió la creación de más de 6.000 empleos en la fase de construcción y 3.000 en operación.

El proyecto al hacer uso las reservas de etanol y bajar la producción en base a nafta, generara como externalidad positiva bajar las emisiones de carbono equivalente a 840.000 toneladas.

6.1.3. Reino Unido

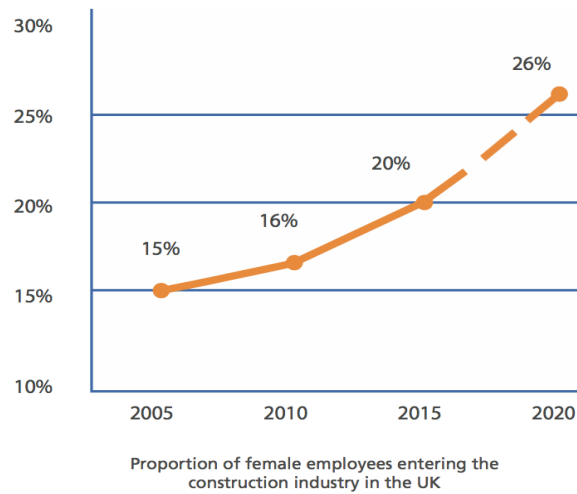
La industria de la construcción en el Reino Unido ha experimentado un crecimiento superior al crecimiento promedio de la economía británica. Para mantenerse al día con la demanda, la industria necesita otro millón de trabajadores para 2020. Se espera que las mujeres constituyan una cuarta parte de la fuerza de trabajo para 2020 y probablemente serán instrumentales para colmar esta brecha creciente.

En la actualidad las mujeres en el rubro de la construcción ocupadas representan en el 11%¹⁰, y al 2020 se ha propuesto aumentar a un 25%¹¹.

⁹ <http://www.iadb.org/es/proyectos/project-information-page,1303.html?id=ME-L1110>

¹⁰ <https://www.ucatt.org.uk/women-construction>

¹¹ Women in the UK construction industry in 2016, Randstad



UCATT¹² es un sindicato de trabajadores de la construcción, el cual llevó a cabo un estudio el 2014 para identificar cuáles son los desafíos que enfrentan las mujeres en el rubro y los problemas asociados al género masculino, entregó los siguientes resultados:

- El 51% de las mujeres sienten que fueron peor tratadas solo por el hecho de ser mujeres.
- Dentro de las principales problemáticas detectadas:
 - Bajas posibilidades de promoción
 - Remuneración inferior que los hombres
 - Sentirse aisladas
- 4 de cada 10 mujeres ha identificado situaciones de acoso
- 3 de cada 10 ha sentido temor de quejarse de mal trato ante sus jefaturas
- Una cuarta parte declara tener que compartir el baño con sus colegas hombres.
- 15% declaró tener dificultad para tener elementos de protección personal adecuados para mujeres.

Considerando los antecedentes del estudio, han implementado una campaña de reclutamiento de mujeres en el sindicato de trabajadores, en la cual pueda también levantar las necesidades de las mujeres, y por tanto también generar y proponer buenas prácticas en el rubro, permitiendo así que más mujeres ingresen y en especial aquellas que están presentes se mantengan.

¹² <https://www.ucatt.org.uk/women-construction>

6.1.4. Estados Unidos

Estados Unidos al año 2015 contaba con un 9,3% de mujeres de acuerdo a las estadísticas laborales.

La práctica que se destaca, es el de potenciar a la mujer en la construcción no solo como una trabajadora dentro de una empresa constructora, sino como empresaria en el rubro.

El caso éxito de una mujer empresaria en los Estados Unidos propietaria desde 1993 de la empresa M.Y. Pacific Building Inc., la cual se dedica a pintar y construcción a menor escala tales como residencias, empresas, locales comerciales, entre otros. Permite ver una perspectiva distinta de cómo las mujeres pueden abordar un nicho de interés en la construcción. Lo interesante particularmente de este caso, es como la dueña (Beverley Kruskol, de 68 años) logra tener éxito en un mercado bastante competitivo y liderado por el género masculino, el cual se marca porque uno de sus primeros clientes queda sorprendido con el cuidado y atención a los detalles de la reparación que hizo en una casa que había sido afectada por una explosión.

Esta atención al detalle y a la prolijidad le significó hacerse rápidamente de clientes y ampliar su negocio, logrando en la actualidad supervisar hasta 30 trabajadores en los distintos proyectos que aborda, los cuales incluyen servicios de pintura, tabiquería y carpintería, para las casas más lujosas de Berverly Hills.

La dueña de la empresa logró obtener una certificación asociada a pintura, lo cual la valió para comenzar un emprendimiento en dicha línea¹³.

6.1.5. Santa Lucía (costa Oeste – Caribe)

Durante los años 2007 y 2009 se llevó a cabo un proyecto de capacitación financiado por el BNFT (Basic Needs Trust Fund) a través del Banco de Desarrollo del Caribe que tuvo por objetivo:

- Aumentar la cantidad de mujeres en el sector de la construcción.
- Mejorar la autoestima de las alumnas del proyecto.
- Sensibilizar al público con respecto a la mujer en la construcción.
- Capacitar a 120 mujeres en aptitudes relacionadas con la construcción.
- Lograr la aceptación de los grupos de interés con respecto a la mujer en la construcción.

La población objetivo de esta intervención fueron mujeres sobre 17 años de edad desempleadas con habilidades básicas de alfabetización y cálculo¹⁴. El programa desarrolló habilidades y competencias que permitieran a las mujeres insertarse al mercado laboral y mejorar su capacidad de autoconfianza

¹³ <http://www.hoylosangeles.com/latimesespanol/hoyla-la-mujer-que-triunfo-en-la-industria-de-la-construccion-un-sector-dominado-por-los-hombres-20170125-story.html>

¹⁴ <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/capacitaci%C3%B3n-construcci%C3%B3n-mujeres-santa-luc%C3%Ada>

Como parte del proceso de entrenamiento fueron formadas en las siguientes áreas:

- Pintura y alicatado
- Plomería
- Carpintería y cubiertas
- Albañilería y doblado de acero
- Instalación eléctrica
- Reparaciones de aire acondicionado y refrigeración

El proceso completo tuvo las siguientes etapas¹⁵:

1. Orientación e inscripción
2. Orientación profesional
3. Entrevistas
4. Talleres de capacitación para la mejora de la productividad y de sensibilización sobre el género
5. Orientación profesional técnica
6. Talleres de formación en primeros auxilios
7. Formación profesional técnica
8. Programa de inserción laboral
9. Graduación

Dentro de los resultados alcanzados por la iniciativa fueron:

- 112 aprendices finalizaron la capacitación técnica y profesional.
- 67 aprendices participaron en prácticas de trabajo.
- 31 obtuvieron empleos permanentes.
- Las aprendices de albañilería del Centro de Anse la Raye formaron el grupo de la construcción de la costa oeste.
- Se dedicaron al negocio de los productos decorativos de hormigón.
- Aumentó la cantidad de mujeres en el sector de la construcción.
- Los grupos de interés adquirieron conciencia con respecto a la mujer en la construcción.

¹⁵ http://www.nsdcslu.org/const_women_projects.htm

6.2. Iniciativas para el medio Nacional

A partir de este estudio, podemos concluir que hay mucho por hacer en materias de igualdad y equidad de género en el sector Construcción, y por esta misma razón, se puede caer en la tentación de enumerar acciones y prácticas que se nos presentan como evidentes y necesarias para promover los cambios. Sin embargo, la historia nos ha mostrado que los cambios culturales son procesos y que, para promoverlos hay que tener objetivos claros desde la institucionalidad y desde allí, apalancarlos con acciones concretas que permitan alcanzar metas definidas en periodos de tiempo limitados.

Se propone abordar la incorporación y retención de las mujeres en el sector Construcción desde dos perspectivas diferentes y complementarias. Por una parte, iniciativas lideradas por el sector de la Construcción y, por otra parte, iniciativas impulsadas en alianza público – privada donde intervengan los organismos públicos pertinentes.

6.2.1. Estrategia sectorial

Tal como se ha mencionado a lo largo del estudio, las mujeres han tenido una incorporación paulatina pero lenta en el sector de la Construcción. Dicha incorporación, en la mayoría de los casos ha respondido a la escases existente de mano de obra, la que con el tiempo ha variado para llegar a ser considerada como un aporte laboral necesario para la industria, máxime cuando han quedado a la vista las competencias técnicas y las habilidades “blandas”, que aunque algo estereotipadamente se le atribuyen a las mujeres, han ido impactando en el sector de la Construcción en los ámbitos de la calidad, planificación, uso adecuado de materiales, seguridad, entre otros.

A pesar de estos beneficios, la industria requiere internalizar aún más la incorporación de las mujeres. Muchos de los relatos contenidos en las entrevistas individuales y las conclusiones emanadas de los grupos focales, dan cuenta que aún existe un proceso de adecuación en el que la industria estaría aceptando que las mujeres sean parte, lo que ha implicado cambios a nivel de comportamiento, infraestructura, relaciones cotidianas y también de los aspectos legales y normativos que conlleva el ingresar mujeres a un rubro altamente masculinizado, no obstante, aún no es algo institucionalizado.

Si bien se observa una actitud positiva por parte de la industria a la hora de demostrarse disponible a incorporar un mayor número de mujeres a la construcción, da la sensación que el proceso ha sido llevado a cabo de una forma más bien reactiva. En efecto, no se observa una estrategia proactiva para incorporar mujeres a las labores propias del sector o preparar condiciones que favorezcan la inserción y retención de mujeres. Como queda demostrado, la mayoría de las obras no cuentan con metas específicas para incorporar más mujeres y muchos de los procesos de desarrollo de carrera están dado por la predisposición de las mismas mujeres a demostrar que son capaces de asumir mayores responsabilidades y por tanto asumir un cargo superior.

Otro elemento a considerar es el cómo se regula las conductas impropias y acoso sexual, varias de las empresas encuestadas han mencionado que cuentan con políticas de conducta

interna en la cual se incorporan los elementos de los que se hace mención, sin embargo, las mismas obras mencionan que las charlas de acoso, el “prohibir” las relaciones entre parejas, tirar piropos hacia fuera y dentro de la obra en más bien nuevo, por lo tanto, es un cambio de prácticas que se ha ido instalando muy lentamente.

Las iniciativas sectoriales que a continuación se proponen, se sustentan en la dirección de promover cambios culturales, desde las propias empresas de manera de ir construyendo una cultura organizacional que anide ambientes de trabajo más inclusivos e igualitarios.

Estas iniciativas tienen su sustento en la generación de cambios con una bajada a la *cultura organizacional* del sector Construcción, apalancadas por su institucionalidad. En este contexto es necesario implementar cambios a nivel de comportamiento, infraestructura, relaciones cotidianas, como también de aspectos legales y normativos que dan soporte al ingreso y desarrollo de las mujeres a un rubro altamente masculinizado.

Considerando que la industria continuará creciendo e incorporando mujeres se sugiere que ésta pueda avanzar en los siguientes ámbitos:

Atracción, Socialización y Sensibilización

Cuando hablamos de los obstáculos, señalamos que uno de ellos decía relación con el desconocimiento absoluto de parte de las mujeres del sector de la Construcción y con la percepción de un sector masculinizado que difícilmente pueda ser considerado como una posibilidad real de trabajo, crecimiento laboral y estabilidad. Por este motivo, resulta casi imprescindible que el sector privado genere una estrategia conjunta de socialización y sensibilización que difunda el sector, no solo con el propósito de incluir en los diferentes medios a más mujeres lo que en sí mismo es un proceso beneficioso, sino que también, permita mostrar testimonios que den cuenta de las funciones en las que actualmente se desempeñan mujeres, y cómo su incorporación en el rubro les ha permitido contar con un trabajo no precarizado y digno, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

La estrategia de difusión y sensibilización de la que hablamos en el párrafo anterior, se puede llevar a cabo a nivel local, en las principales ciudades donde las empresas construyen, y generar instancias de diálogo comunitarios en el que “se abre la obra a la comunidad”, y donde municipio o intendencias conformen una alianza público-privada que promueva que las mujeres de las diferentes localidades asistan a conocer la obra, sus características, los beneficios de trabajar allí, etc.

Adicionalmente la estrategia de sensibilización y socialización, debe cumplir con un “triple” objetivo, por una parte, mostrar al sector en su apertura hacia la incorporación de la mujer, dar cuenta al propio sector de los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa y más balanceada en género y por último exhibir las buenas prácticas de empresas que han dado inicio a este proceso de inserción y desarrollo de las mujeres para efectos de fomentar la retroalimentación entre las compañías.

Intencionar ingreso de mujeres

Que el sector instale desde tanto desde la institucionalidad como desde la declaración un número o porcentaje de participación de mujeres, el que idealmente se defina en acuerdo, de la misma forma por ejemplo que lo están haciendo en el país otros sectores, que también tienen cifras bajas de incorporación femenina.

Tener una meta que alcanzar independiente de cuál sea su magnitud, implica movilizar acciones para materializarla, lo que en primera instancia permite posicionar el tema de forma proactiva, desde una estrategia que favorezca las condiciones para la inserción y retención de mujeres.

En esta lógica las empresas debieran ir tomando el indicador desde la realidad de cada obra, de modo de hacerlo palpable en su gestión. Ya que hoy la línea base solo nos muestra una percepción de, “simpatía” por la incorporación de un mayor número de mujeres en la construcción, dando la sensación de un proceso más bien reactivo.

Tal como se describió en las prácticas internacionales, los países han establecido cuotas a objeto de intencionar el ingreso de mujeres en la construcción, considerando además en este proceso que el propio Estado pudiese ser quien en sus propias licitaciones incorporara alguna de estas prácticas. Lo anterior permitiría generar relaciones de convergencia público privada más un dinamismo en la industria a la hora de buscar, formar y retener a las mejores mujeres en base al criterio de su desempeño.

Cambios en las Normativas Organizacionales del Sector

Quizás uno de los aspectos más complejos de abordar tiene relación con generar cambios en la cultura organizacional, haciendo que ésta sea más inclusiva, menos machista y más respetuosa del género. En general la industria de la construcción siempre se ha caracterizado por ser un rubro (que como se dice en lenguaje coloquial) “piropea” a las mujeres. Sin embargo, en la actualidad ya no es considerada una conducta aceptable de hecho, en Chile existen movimientos sociales que claman y trabajan para evitar y sancionar conductas como el acoso callejero. En virtud de lo anterior, lo que cultural e históricamente se ha entendido como normal en el rubro, hoy en sancionado social e incluso legalmente cuando hablamos de situaciones que involucra compañeros de trabajo y/o jefaturas.

Al respecto no parece importante que el propio sector pueda establecer estándares o marcos de conducta, que sean una distinción de la industria y que vayan más allá de tener incorporadas mujeres en la fuerza laboral. Tiene que ver con establecer normas de convivencias, decálogos de conductas permitidas y de conductas a ser sancionadas en caso de que éstas ocurran. Se trata de resignificar el trabajo en la construcción, romper los estereotipos que se aplican a la forma en que se hacen las cosas y a las conductas que tienen o deben tener las personas.

Es por ello y por lo complejo de los cambios culturales es que la generación de políticas o reglamentos internos ayuda a normar lo que está permitido o no dentro de una obra, y

donde aquellos que ocupan roles de supervisión cumplen un factor clave en dicho cumplimiento.

Equidad y Conciliación

Otro aspecto necesario de normar y de generar políticas tiene relación con la equidad y conciliación vida laboral, personal y familiar. En lo que respecta a equidad es fundamental generar políticas que promuevan el desarrollo de carrera igualitario entre hombres y mujeres, y el consabido asunto relativo a la igualdad de remuneraciones y beneficios por trabajos de igual valor, lo que implica intervenir directamente los sesgos culturales en estas materias.

En lo que respecta a conciliación vida laboral, personal y familiar creemos que es conveniente y posible ir generando políticas internas que las contemplen y promuevan, considerando como beneficiarios tanto a hombres como a mujeres. Ejemplo de lo señalado anteriormente, es que ambos pudiesen tener beneficios tales como, contar con un día disponible para diligencias personales, medios días o posibilidad de retirarse temprano para, a modo de ejemplo, que puedan asistir a reuniones de apoderados, eventos de un hijo(a), exámenes médicos personales o de personas que tengan a su cuidado, entre otros.

Lo anterior evita, por una parte, que las mujeres se resten de la posibilidad de realizar horas extras o días extras ante el costo-beneficio de dejar las labores de cuidado (hijos y/o familiares), y por otra parte, fomentar que hombres con responsabilidades parentales o familiares, puedan asumirlas plenamente. Las medidas anteriores, al establecerse como un derecho y obligación de hombres y mujeres trabajadoras evitaría repetir las conocidas resistencias que estas medidas a favor de las mujeres generan en las empresas y la preservación de estereotipos relativos a la calidad del trabajo de las mujeres

Acoso Sexual y conductas impropias

En estas materias si bien es cierto existe muchos avances, como la existencia de políticas y reglamentos que lo sancionan y la realización de manera más o menos permanente de capacitaciones y charlas realizadas por abogados o profesionales especializados de la empresa; dentro del discurso de las jefaturas se mantiene la preocupación en relación a las implicancias que tendrían conductas como el acoso o la realización de conductas impropias (comentarios sobre el cuerpo, miradas, etc.). Considerando que aún se está en un proceso de inserción de mujeres al rubro se presenta como más imperiosa la necesidad de normar estas conductas incluyendo sus respectivas sanciones.

Infraestructura y salud ocupacional

En este ámbito de cosas, parece de toda lógica establecer, en los procesos de planificación de obras la consideración de la necesaria incorporación de un mayor número de mujeres,

con el objeto de no restringir su ingreso por falta de infraestructura o no responder a los requerimientos legales.

En términos de salud ocupacional, se recomienda que en conjunto con los organismos pertinentes se realicen, para los distintos subsectores y para todas las etapas de una obra, mapas de riesgo y análisis de las funciones que efectivamente pudiesen ser complejas de realizar para mujeres porque sobrepasen la cantidad de kilos permitidas por ley y/o requieren de elevada resistencia física o que está impedida de realizar por encontrarse embarazada. Este análisis es fundamental, especialmente para vencer e ir eliminando aquellos prejuicios que puedan estar asociados a que las mujeres solo pueden estar en aquellas funciones delicadas y lejanas a las “funciones de hombres” como ocurre en algunas obras.

Otro aspecto a considerar en términos de salud ocupacional, como dijimos anteriormente, es identificar posiciones que pueden ser ocupadas por mujeres en caso de embarazo, con la finalidad de evitar licencias tempranas o desvinculaciones por no existir opciones laborales exentas de riesgo. Relacionado a este punto cobra relevancia el considerar la tecnología, la cual está siendo tomada en cuenta por algunas constructoras con el objeto de disminuir el nivel de accidentabilidad, mejorar el desempeño de las funciones y tecnologizar el rubro, lo que a su vez facilita la inserción de mujeres y la posibilidad de que éstas se sigan desempeñando incluso en periodo prenatal.

En relación a los elementos de protección personal, efectivamente las áreas de prevención de riesgos velan porque hombres y mujeres cuenten con dichos implementos de trabajo, sin embargo, éstos en su mayoría obedecen a criterios de fabricación para hombres, a excepción de los zapatos de seguridad que por un tema de tamaño son requeridos solicitar de forma especial.

Políticas de Recursos Humanos - Reclutamiento y selección

Cuando se da inicio a una obra se realizan los cálculos de las cuadrillas que se necesitan y cuando estas deberán estar disponibles. A partir de este hecho, supervisores y capataces son quienes tiene la misión de seleccionar al personal, limitando el apoyo de las áreas de recursos humanos a la gestión administrativa de contratos y/o finiquito de trabajadores.

Las empresas depositan su confianza en los supervisores y capataces para realizar el reclutamiento y selección de las personas que conformarán las cuadrillas, como también delegan en ellos la supervisión del desempeño de los trabajadores en el quehacer diario de una obra.

Esta lógica de selección de las cuadrillas es muy diferente a un proceso de selección donde el acceso a un puesto de trabajo se lleva a cabo de un modo más objetivo, igualitario y controlado, donde la selección de personal suele realizarse por bolsas de trabajo, concursos de méritos u oposiciones, es decir, se compite en igualdad de condiciones al menos en apariencia, sin limitaciones, condicionamientos o prejuicios. La existencia de una selección segregada pone de manifiesto la presencia de barreras, intrínsecas y/o extrínsecas, que

siguen condicionando el acceso laboral de las mujeres y haciendo que la gran mayoría de estas se desplacen a otros sectores.

A pesar que ésta es la realidad que hoy funciona en la construcción, se sugiere a lo menos partir por la difusión de los requerimientos, ya sea a través de portales web, avisos fuera de la obra, o solicitudes a la OMIL incluyan tanto a hombres y mujeres, y no como el ejemplo que se ve a continuación.

	Jefe de Bodega de Obra Importante Empresa Constructora e Inmobiliaria Metropolitana Importante Empresa Constructora e Inmobiliaria, requiere para su área de Abastecimiento a un Jefe de Bodega, cuyas principales funciones son: 1.- Realizar y controlar la entrada y salida de...	
	Capataz Obra Gruesa y Terminaciones Constructora Noval Metropolitana Se necesitan capataces Supervisores para edificación en altura y extensión, con manejo de planos, personal, rendimientos, calidad y seguridad para cumplir funciones en obra gruesa y terminaciones	07/09/2017
	ITO Eléctrico - Para Obra en Arica Asesorías e Inversiones Faundez LTDA Metropolitana Para Obra retail en Arica se requiere el siguiente profesional. Profesión: Ingeniero Civil Eléctrico, Ingeniero en ejecución eléctrico o Ingeniero en electricidad mención proyectos de...	07/09/2017
	Experto en Prevención de Riesgo, Obra en	07/09/2017

Un segundo aspecto a recomendar, es potenciar el uso de las áreas de recursos humanos para búsqueda con antelación, que asegure contar con el personal idóneo y en los tiempos que la planificación de la obra lo requiere, pudiendo así generarse oportunidades para que mujeres sean incluidas en los procesos de reclutamiento y selección.

Tal como se ha mencionado en algunas prácticas internacionales, como es el caso de México y Chile principalmente en el sector minero, sería considerar en proyectos nuevos de alta envergadura contar con un porcentaje alto de mujeres desde el inicio de la obra.

Políticas de Recursos Humanos - Formación y desarrollo de carrera

Considerando que a nivel no profesional el cargo de entrada para mujeres es auxiliar de aseo, a excepción que cuenten con experiencia previa, se sugiere que la industria pueda formalizar la línea de desarrollo para el nivel jornal y también “profesionalizar” esta línea de desarrollo, que incluya a su vez procesos de formación en terreno que permitan que las mujeres puedan ir asumiendo mayores responsabilidades, formación que incluso puede estar liderada por trabajadores de la obra.

Considerando *políticas de retención*, se sugiere que las empresas hagan uso de franquicias SENCE para capacitar y certificar a sus trabajadoras en aquellos oficios que las pueden

posicionar en funciones con mejores remuneraciones y que se ha observado que mujeres cuentan con capacidades para asumir en oficios relacionados con mantención mecánica, eléctrica, trazadoras, ceramistas, instaladoras de papel mural, pintoras, operadoras de maquinaria de bajo y alto tonelaje, entre otros.

Se sugiere la siguiente gráfica a modo de ejemplo para diseñar líneas de desarrollo de carrera que permitan el entrenamiento y ascenso de mujeres y hombres.



Complementariamente a lo anteriormente expuesto, se debe considerar para la definición de iniciativas que permitan potenciar el proceso formativo y el desarrollo de carrera de las mujeres que participan en el sector, las orientaciones para el desarrollo de competencias laborales, enunciadas en el capítulo 5.2 del presente documento.

Políticas de Recursos Humanos - Potenciar liderazgo

Las mujeres han ido ganando espacio en la línea de la supervisión, tanto a nivel profesional como de jornales, que en comparación a otros rubros masculinizados la Construcción muestra un gran avance y apertura al respecto.

En el caso de los cargos nivel profesional pareciera ser que la posibilidad de tomar una posición de liderazgo está más bien asociada a la profesión y en los jornales al desempeño mostrado en el oficio desempeñado, para ambos niveles de jefatura se presentan dificultades en el proceso de liderar, algunas de las que se desprender son:

- Dificultades para liderar con pares masculinos, ya que estos cuestionan su liderazgo o incluso malinterpretan conductas cotidianas llevándolas a campos distintos al netamente laboral.
- Ejercer el liderazgo frente a trabajadores más “machistas” o de mayor edad, ya que en general no les gusta recibir instrucciones o que le digan que lo están haciendo mal.
- Adecuación al lenguaje, en general las mujeres tienen un tono de voz más bajo y una forma de relacionarse más respetuosa, pero en la construcción ocurre lo contrario, generando que algunas mujeres modifican su conducta para adaptarse a esa forma de comunicación, siendo que no es lo deseable.

Ante dificultades u otras, se sugiere potenciar el liderazgo al interior de las empresas, pero no solo de mujeres, sino también de hombres, permitiendo así permear la cultura organizacional, y además dar mayores herramientas de liderazgo a quienes ejercen funciones de supervisión ya sea a nivel profesional como no profesional, ya que particularmente en éste último es muy intuitivo, es más bien un liderazgo asociado a lo que “el viejito con más experiencia me enseñó”, que mantiene la lógica de comunicarse “golpeado”, muchas veces con groserías y mal trato, que claramente en la industria se ve como normal.

Desde un punto de vista práctico, el objetivo de plantear potenciar el liderazgo, no está en la línea de que necesariamente las jefaturas tengan que ir a cursos de liderazgo, ya que las características de las obras no muchas veces permiten ausencias de éste tipo, sin embargo es posible trabajar a través de formación en terreno, políticas organizacionales que potencien el respeto, el uso de lenguaje profesional, la comunicación efectiva, etc., también seleccionar para las obras personas que tengan competencias de liderazgo.

En el caso particularmente de las mujeres, que no tengan experiencia en liderar, si se recomienda que las empresas puedan entregar herramientas concretas de liderazgo, manejo de conflicto y comunicación efectiva que permitan mejorar su desempeño en terreno y lograr los resultados requeridos en obra.

6.2.2. Alianza Público – Privada

En las iniciativas siguientes se hace énfasis en generar alianzas público privadas, para que al igual que en el punto anterior, se avance en la dirección de generar cambios culturales que promuevan la mayor participación de mujeres en el sector Construcción. La experiencia internacional nos muestra que la efectividad de los cambios culturales está dada, en buena parte, por la implementación de estrategias público privadas, donde todos los actores suman desde diferentes miradas hacia un mismo objetivo.

Estimación de demanda de recurso humano calificado

En lo que respecta a una estrategia que involucre al sector público y privado, surge como primera necesidad identificar cuál es la demanda real de perfiles laborales en el corto,

mediano y largo plazo. Actualmente no es posible identificar los perfiles que serán más requeridos o aquellos que vayan a tener mayor escasez. A pesar de que este estudio cuenta con un avance en la materia, resulta a nuestro juicio, fundamental llevar adelante un estudio sectorial que permita estimar la demanda personas calificadas para el sector Construcción, respecto de la cual se generen acciones de formación y certificación que puedan tener perspectiva de género, y que permita identificar los perfiles que son más factibles de ser ocupados por hombres y mujeres.

En este sentido surge como una buena práctica el estudio liderado por el Consejo de Competencias Mineras que elabora Fundación Chile, el cual no solo aborda la demanda, sino que también el contar con un estudio de estas características permitiría determinar el número real de mujeres en la fuerza laboral de la construcción, número que en la actualidad no es tan certero, y que al analizar las cifras oficiales del INE y las de este estudio muestran disparidades, ya que a nuestro parecer, existe un mayor número de mujeres que en las cifras oficiales.

Formación de la oferta de recurso humano calificado

Para satisfacer la demanda actual y futura de perfiles laborales para el sector Construcción, es necesario realizar esfuerzos en formación tanto a nivel profesional como de oficios. En este sentido el rol público juega un papel fundamental en fomentar que los organismos educativos a nivel de colegios técnicos, CFT, IP y Universidades fomenten la participación de mujeres en oficios y carreras relacionadas a la construcción.

En términos específicos de formación se mencionan las siguientes áreas:

- Formación para la supervisión: actualmente se cuentan con mujeres en funciones de capataz y supervisión, sin embargo, la demanda existe un mayor número, pero también mejores habilidades.
- Uso de herramientas requeridas en construcción: soldar, cierra circular, esmeril, corta cerámica, taladro, entre otras.
- Formación de oficios: rigger, operadoras de maquinaria, ceramistas, pintoras, yeseras, entre otras.
- Formación para el trabajo y competencias de empleabilidad.
- Certificación de aquellas funciones que requieren certificación por normativa.

Así, considerando el aprendizaje extraído de este estudio y que puede ser aplicado para otros sectores, es importante considerar que a aquellas mujeres que les ha sido difícil insertarse al mundo laboral les puede ser igualmente difícil formarse en un oficio que requiera “descuidar” funciones asociadas a familiares y/o hijos, por lo que es necesario generar estrategias y cursos que logren ser finalizados, que en conjunto con estrategias de intermediación público-privada faciliten la inserción efectiva de las mujeres en el mundo laboral.

Intermediación Laboral

Actualmente se cuentan con mujeres formadas en oficios tanto asociados a la construcción como a otros rubros que, si pueden asociarse a éste como minería, industria, logística, entre otros. Esta formación que significa un gran esfuerzo de gestión y económico a nivel de estado requiere de una estrategia eficaz de intermediación. Actualmente muchos jefes de obras no saben que existe un gran número de mujeres formas como rigger, operadoras de maquinaria pesada, mantenedoras mecánicas y eléctricas, y también ocurre que aquellas egresadas de la formación de oficios tampoco saben cómo buscar trabajo o bien se han frustrado rápidamente en la búsqueda de trabajo.

En este sentido se hace necesaria una estrategia pública – privada de intermediación laboral, que permita dar un retorno a la inversión en la formación de oficios contando con un mayor número de mujeres contratadas e insertadas al mundo laboral, para lograr una inserción efectiva de mujeres calificadas al sector permitiendo así “romper” con la barrera natural, de que el cargo de entrada al sector Construcción sea el de auxiliar de aseo.

De igual forma en el caso de formar mujeres en oficios para la construcción, requiere de un proceso de intermediación laboral que se haga cargo de la promoción y visibilización ante los tomadores de decisiones de las oportunidades de contratación.

Finalmente indicar que las alianzas Público Privada a nivel internacional que más consenso han encontrado son: *fomentar cuotas de incorporación de mujeres en instrumentos públicos*, en conjunto con la *intermediación Laboral* a partir de *buenas estimaciones de la demanda laboral* de los sectores.

1. ANEXO A: ENCUESTA DE OPORTUNIDADES LABORALES

1.1. Objetivos de la Encuesta:

- Identificar la percepción de los atractivos del sector para la incorporación laboral de mujeres.
- Identificación de facilitadores e inhibidores para la incorporación de la mujer al sector desde la perspectiva de las empresas, en particular para la incorporación de mujeres infractoras de ley.
- Identificación de facilitadores e inhibidores para la incorporación de la mujer al sector desde la perspectiva Mujer y Trabajo (percepción de los atractivos del sector), en particular desde la realidad de mujeres infractoras de ley.
- Levantar mejores prácticas para la incorporación y desarrollo de mujeres encontradas en las empresas encuestadas.

1.2. Población y muestra:

De acuerdo a criterio de accesibilidad de datos, se ha decidido abarcar el objeto de estudio mediante un muestreo, cuyo propósito es reconstruir modelos reducidos de población total con resultados extrapolables al universo del que se extraen.

El tipo de muestreo utilizado para la realización del diagnóstico es el muestreo aleatorio simple, es decir, aquel en que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra.

El muestreo se realiza en base a la información obtenida de la base de datos de la CCHC, en la que se consideran como Universo, un total de 577 empresas adheridas. Quedando como muestra final 110 empresas encuestadas.

Muestreo Aleatorio Simple	
Universo	577
Muestra	110
Confianza	95%
Error	0,09

1.3. Recolección de datos:

La recolección de los datos se realizó a vía on line a través de los correos electrónicos institucionales obtenidos de la CCHC. Para lo anterior se ocupó la plataforma Qualtrics, quienes han sido ocupados por el Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, en todos los procesos de encuestaje en línea y cuentan con políticas de privacidad y confidencialidad de altos estándares.

Para acceder a la encuesta en línea, los funcionarios debían ingresar al vínculo enviado a sus correos y contestar el cuestionario que homologaba al instrumento en papel.

Los datos obtenidos fueron procesados a través del programa Excel profesional en su versión 2016.

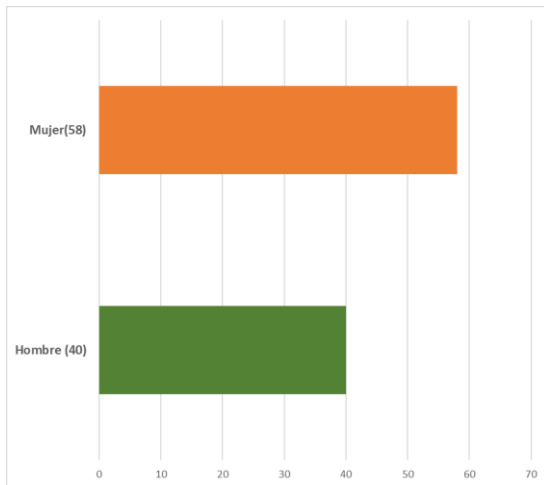
1.4. Resultados:

Los resultados de la encuesta serán divididos en cuatro categorías

- Caracterización personal y laboral de los encuestados
- Caracterización de la empresa encuestada
- Facilitadores e inhibidores de la incorporación de la mujer al sector de la construcción
- Resultados sobre percepción de demanda laboral en el sector de la construcción

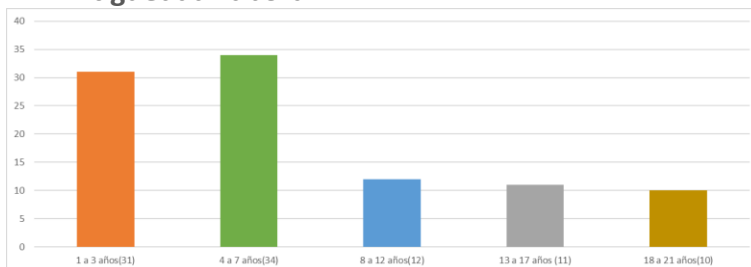
1.5. Caracterización personal y laboral de los encuestados

• Sexo



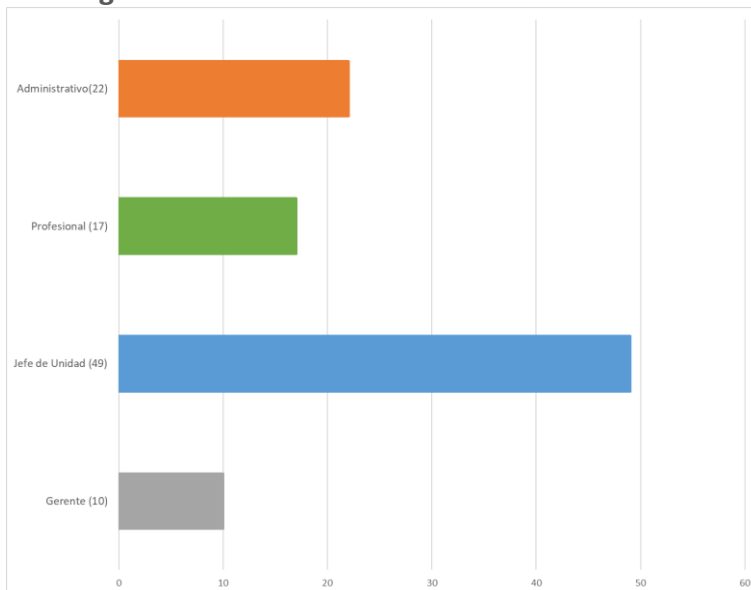
Comentarios: Como se puede observar en el gráfico, la mayoría de las personas que respondieron la encuesta son mujeres, aunque no existía ninguna predisposición al respecto, es interesante que de la base de datos enviada, aquellas personas que se dieron el tiempo de contestar, fueran en su mayoría mujeres. Un análisis posible es debido a la afinidad de las temáticas tratadas y por la valoración del impacto del instrumento en el sector.

• Antigüedad Laboral



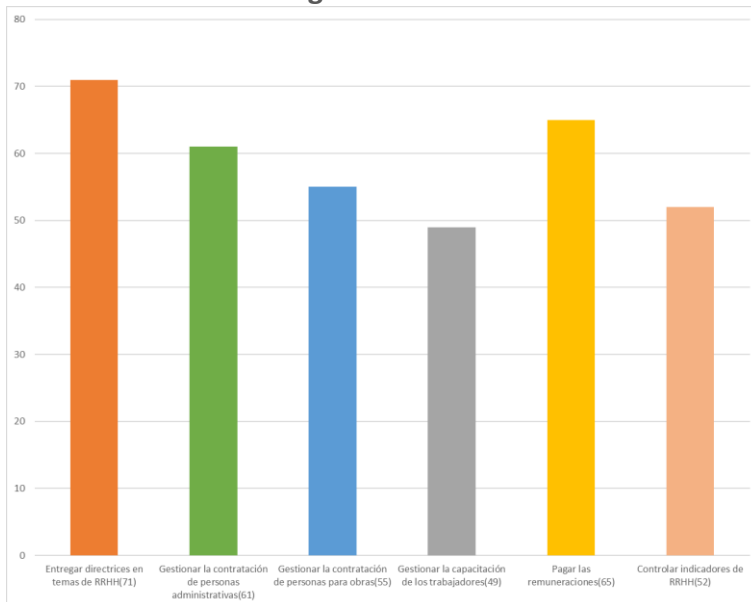
Comentarios: Para graficar esta respuesta, se ha dividido en 5 grupos la antigüedad laboral de quienes respondieron. Como se puede observar, el grupo de personas que tiene entre 4 y 7 años de antigüedad laboral, fue el que más respondió, le siguen los que tienen entre 1 y 3 años y luego disminuye la cantidad de respuestas en los últimos 3 grupos que poseen entre los 8 y los 21 años de antigüedad laboral.

• Cargo



Comentarios: Con respecto al cargo de quienes realizaron la encuesta, la mayoría son jefes de unidad, le siguen los administrativos, profesionales y el cargo con menos respuestas es el de gerentes. Lo anterior es positivo para los resultados de la encuesta, debido principalmente a que los jefes de unidad y los administrativos, son quienes poseen mayor visión de las temáticas tratadas en la práctica (demanda laboral, facilitadores e inhibidores, buenas prácticas, etc.)

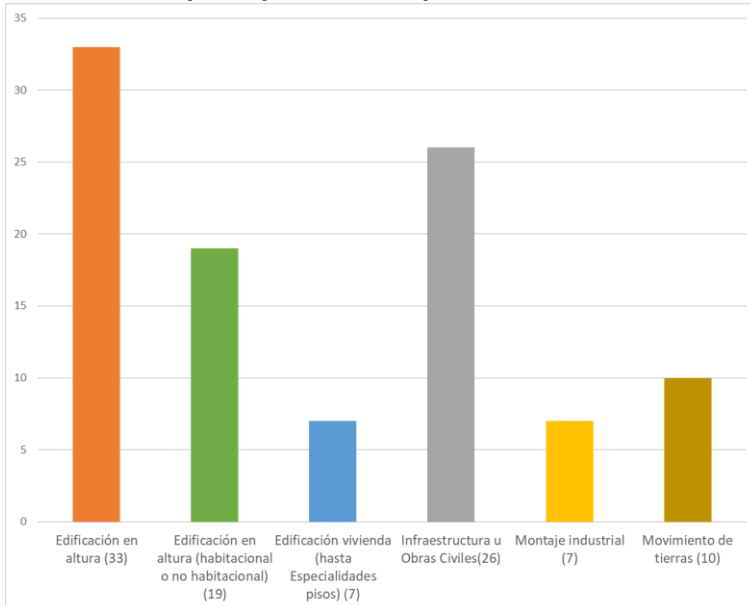
• Funciones en el cargo



Comentarios: Principalmente debido a los resultados obtenidos respecto de los cargos de quienes respondieron la encuesta, las funciones que realizan, son aquellas que en este gráfico se ven más resaltadas. Entregar directrices en temas de RRHH es una de ellas, al igual que pagar las remuneraciones. Más allá de lo anterior, llama la atención que todas las alternativas de esta pregunta tuvieron resultados altos, lo que muestra que independiente del cargo que la persona tenga, deberá velar por el cumplimiento de las funciones aquí nombradas.

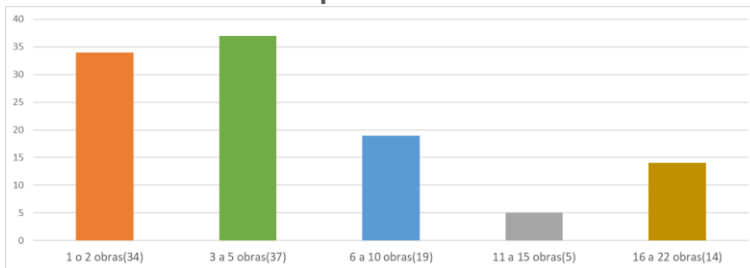
1.6. Caracterización de la empresa encuestada

• Actividad principal de la empresa



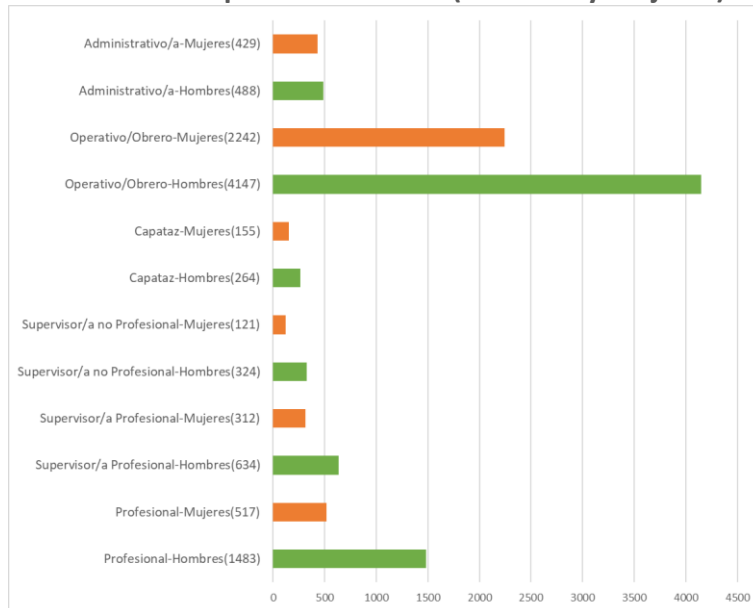
Comentarios: La mayoría de los encuestados declara la Edificación en altura como la principal actividad de su empresa, quedando en segundo lugar infraestructura y obras civiles y en tercer lugar la edificación en altura (habitacional o no habitacional). El montaje industrial y la edificación de viviendas son las que menos mención tienen al responder por la principal actividad de la empresa.

• Cantidad de obras operativas



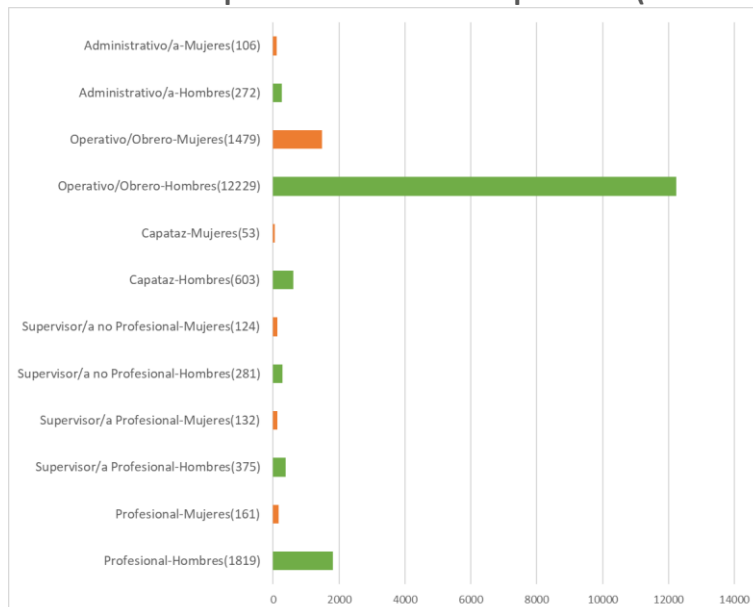
Comentarios: Respecto de la cantidad de obras operativas de las empresas que contestaron la encuesta, la mayoría dice tener en operación entre 3 a 5 obras y entre 1 o 2 obras. Sin perjuicio de lo anterior, entre los casos encuestados, existe un número importante de ellos en los que se supera las 10 obras en operación.

- **Cantidad de personal interno (hombres y mujeres)**



Comentarios: Respecto del personal interno de hombres y mujeres en las empresas encuestadas, en todas ellas, el personal de hombres es mayor que el de mujeres, la tendencia claramente es en casi todos los cargos a tener el doble de hombres. Sólo en el caso del personal administrativo, existe una diferencia menor, lo que podría estar dado por el tipo de trabajo y por la mayor cantidad de personal disponible para las tareas administrativas.

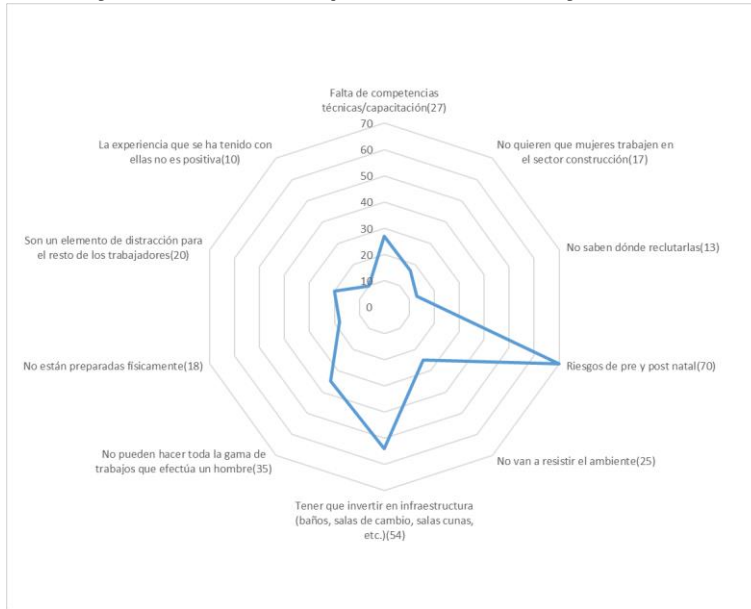
- **Cantidad de personal contratados por obra (hombres y mujeres)**



Comentarios: Al igual que con el personal interno, la cantidad de hombres contratados por obra es superior en todos los cargos que el de las mujeres, sin embargo, los valores expresados por los encuestados superan largamente el doble o el triple en la mayoría de los cargos. Un claro ejemplo está expresado en los profesionales contratados por obra, donde 161 corresponden a mujeres y 1819 corresponden a hombres, evidenciando claramente la brecha que existe en el rubro.

1.7. Facilitadores e inhibidores de la incorporación de la mujer al sector de la construcción

• Prejuicios de la incorporación de la mujer

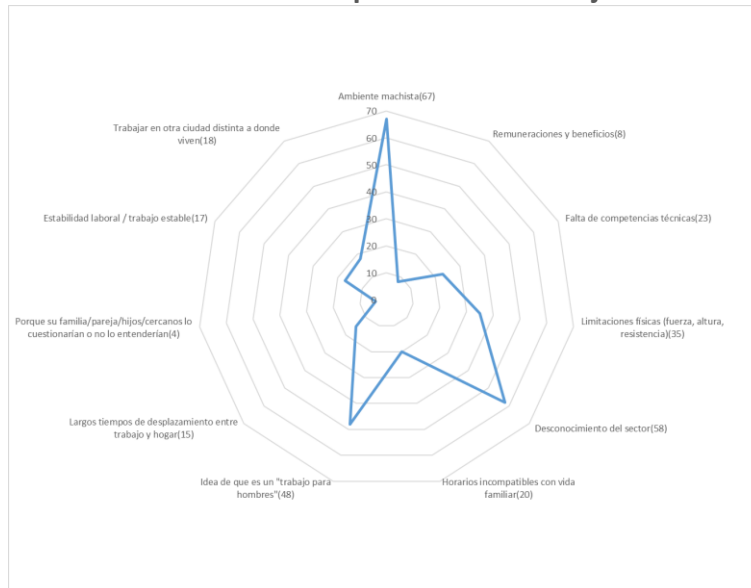


Comentarios: Con respecto a los prejuicios que existen en la incorporación de la mujer al rubro, los encuestados manifiestan que el principal prejuicio está ligado a los “riesgos de pre y post natal” asociados a la maternidad de las mujeres en edad fértil. Le siguen la inversión en infraestructura en las obras (como baños, salas de cambio, salas cuna, etc.) y la “incapacidad” de las mujeres de realizar tareas o trabajos que efectúan los hombres en la construcción.

Los prejuicios menos mencionados son los que tienen que ver con malas experiencias con mujeres en la construcción y el no saber dónde reclutar a las mujeres.

Lo anterior muestra que los factores principales están dados por lógicas económicas, más que por factores experienciales o de competencias de la mujer. El tener que “invertir” en incorporar a la mujer a la construcción es el principal temor identificado por los encuestados.

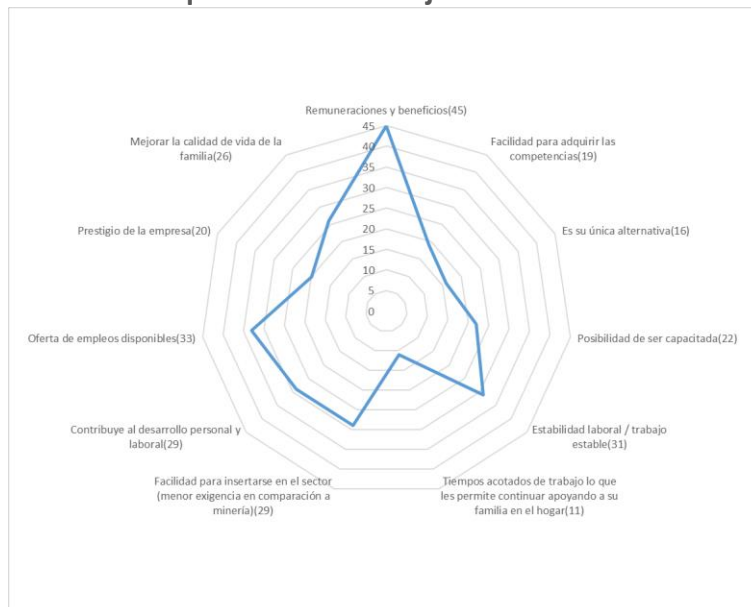
• Inhibidores de la incorporación de la mujer



Comentarios: Para los encuestados, los principales inhibidores de la mujer para incorporarse al sector de la construcción, son el ambiente machista del rubro, el desconocimiento del sector y la idea de que es un “trabajo para hombres”. Al contrario, los con menos preferencias por parte de los encuestados son “porque su familia lo cuestionaría o no lo entendería” y las remuneraciones o beneficios.

Al respecto, de acuerdo a la percepción de los encuestados, los principales factores abordan temáticas culturales asociadas a prejuicios masculinizantes del rubro, donde la construcción ha moldeado en el tiempo un imaginario social en el que la mujer está excluida, negando a la mujer la posibilidad de conocer el rubro y por ende, generando una apatía de esta frente a la posibilidad de incorporarse laboralmente.

• Factores que atraen a la mujer

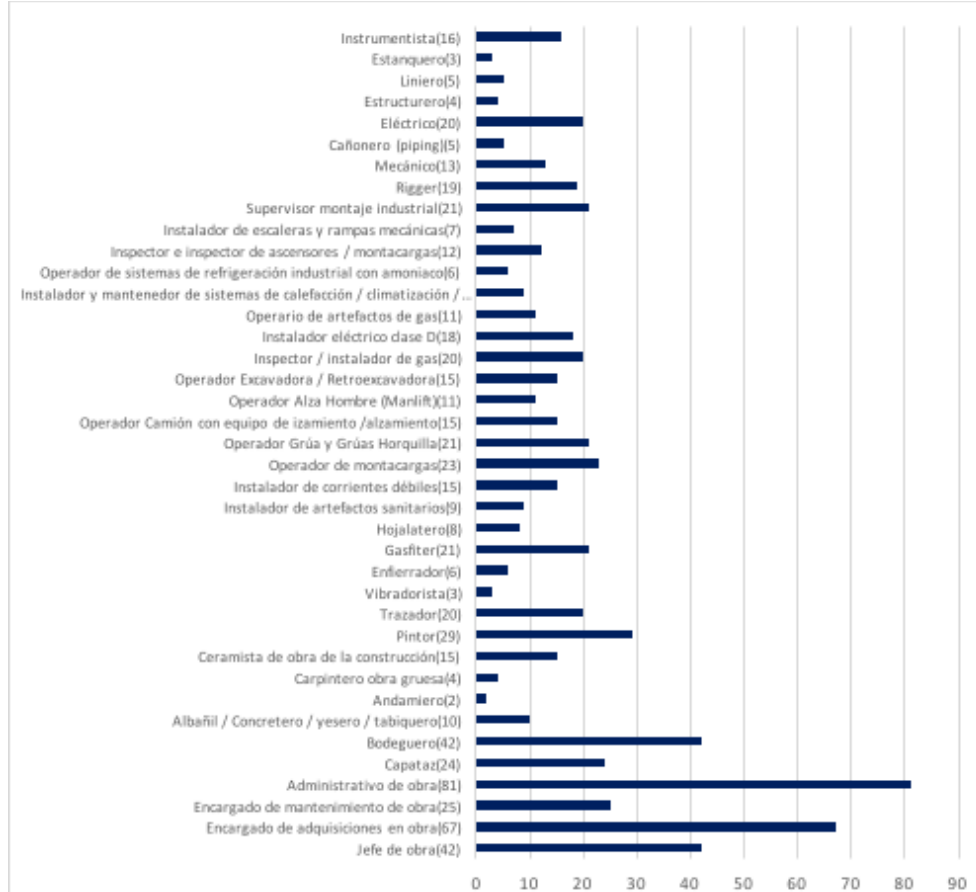


Comentarios: Para los encuestados, los principales factores que atraen a la mujer a incorporarse al rubro de la construcción son: Remuneraciones y beneficios, ofertas de empleo disponibles y la posibilidad de una

estabilidad laboral. Le siguen también con un porcentaje alto de respuesta, la facilidad de insertarse en el sector (menor exigencia que la minería) y la contribución que tiene en su desarrollo personal y laboral. Como factores menos seleccionados por los encuestados quedan los tiempos acotados de trabajo y que el ingresar al sector sea su única alternativa.

Claramente, la percepción apunta a que los factores que atraen a las mujeres a incorporarse al rubro, son aquellos de índole económico, donde la oferta disponible de empleos comparativamente a otros rubros es más atractiva en términos de remuneraciones y beneficios, presentando además una oportunidad de desarrollo para las mujeres y una fuente de ingresos para el hogar.

- **Perfiles en los que es posible incorporar a la mujer**

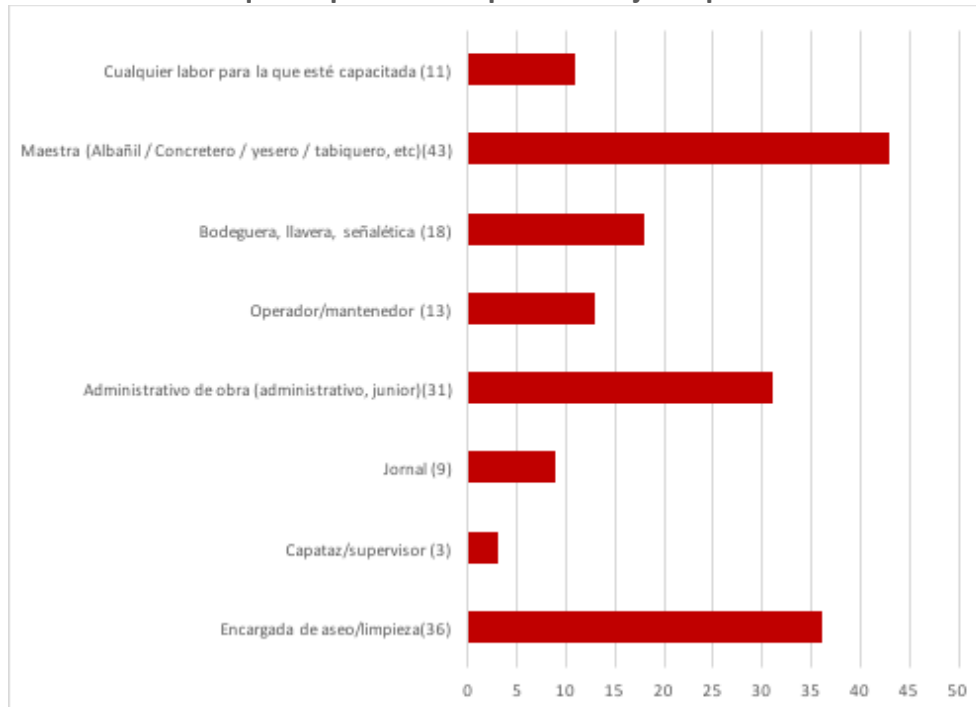


Comentarios: Respecto de los perfiles en los que es posible incorporar a la mujer a la construcción, la percepción de los encuestados muestra una tendencia hacia los perfiles asociados a trabajos administrativos o de gabinete. En este sentido, la mayoría indica que administrativo de obra, encargado de adquisiciones, bodeguero y jefe de obra, son los perfiles en los que mejor se podría incorporar la mujer.

Por otro lado, andamiero, vibradorista, estanquero, estructurero y carpintero de obra gruesa, son los que poseen la menor cantidad de preferencias.

Claramente la tendencia está marcada por la percepción de que las mujeres tienen menores capacidades físicas para realizar trabajos operativos que involucran el uso de la fuerza, dejando relegado estos puestos para los hombres.

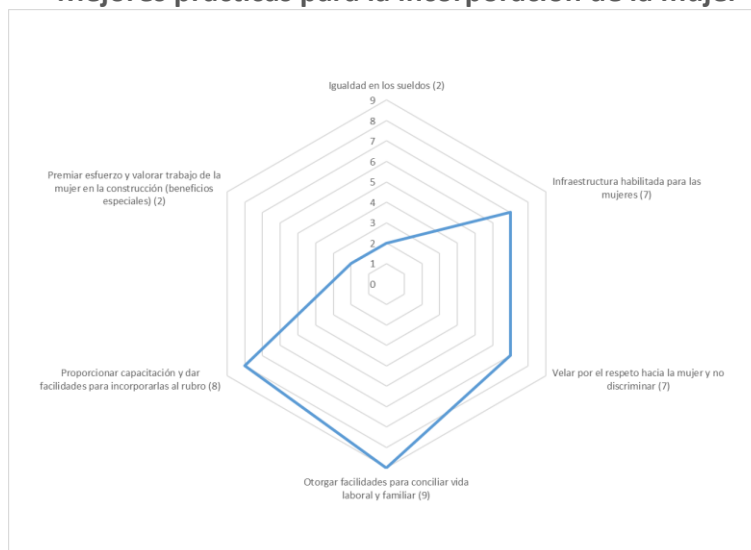
- **Tareas en las que se puede incorporar a mujeres privadas de libertad**



Comentarios: Frente a la pregunta respecto de los cargos que podrían ocupar mujeres privadas de libertad, los encuestados señalan los oficios de maestro (albañil, yesero, tabiquero, ayudante, etc.) como los principales que podrían ser ocupados, le siguen los de encargados de aseo y limpieza y trabajos administrativos (adquisiciones, junior, etc.). En un cuarto lugar se indican cargos de bodeguera, llavera o señalética y con menos menciones aparecen puestos de operación y mantención y jornales.

Como última mención, los encuestados señalan puestos de capataz o de supervisión sólo en 3 oportunidades. Se destaca dentro de los resultados, el que también se señale que las personas privadas de libertad pueden acceder a cualquier labor para las que hayan sido capacitadas, no discriminando, por su condición, ningún puesto para ellos dentro del sector.

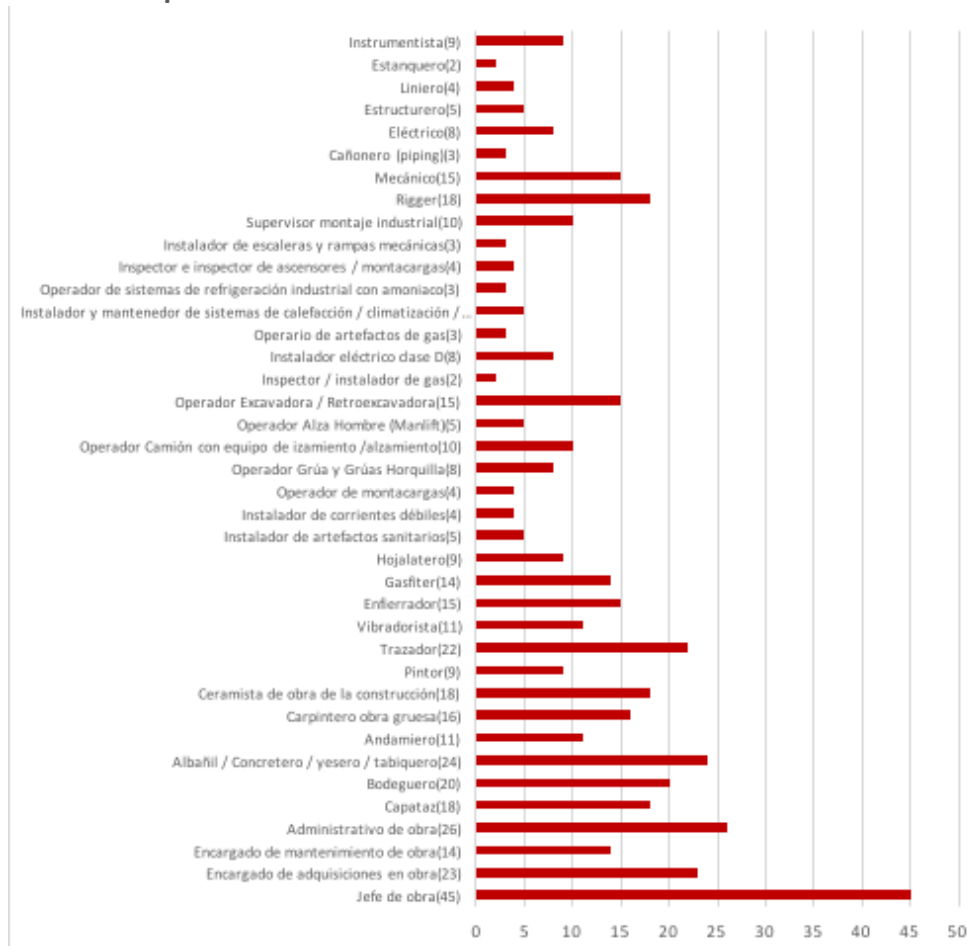
- **Mejores prácticas para la incorporación de la mujer**



Comentarios: Con respecto a la pregunta por las mejores prácticas implementadas por las empresas de los encuestados, se señala el otorgar facilidades para conciliar vida laboral y familiar como la principal actividad que se está realizando, le siguen el proporcionar alternativas de capacitación y facilidades para incorporarlas al rubro y velar por el respeto hacia la mujer instaurando prácticas anti discriminatorias y que permitan sancionar a quienes las infrinjan. Además, se señalan la instalación de infraestructura adecuada para las mujeres en faenas y con menos alusiones, están prácticas que premian y ponen en valor a la mujer a través de beneficios especiales y políticas de empresas que buscan establecer una equidad en los sueldos entre hombres y mujeres.

1.8. Resultados sobre percepción de demanda laboral en el sector de la construcción

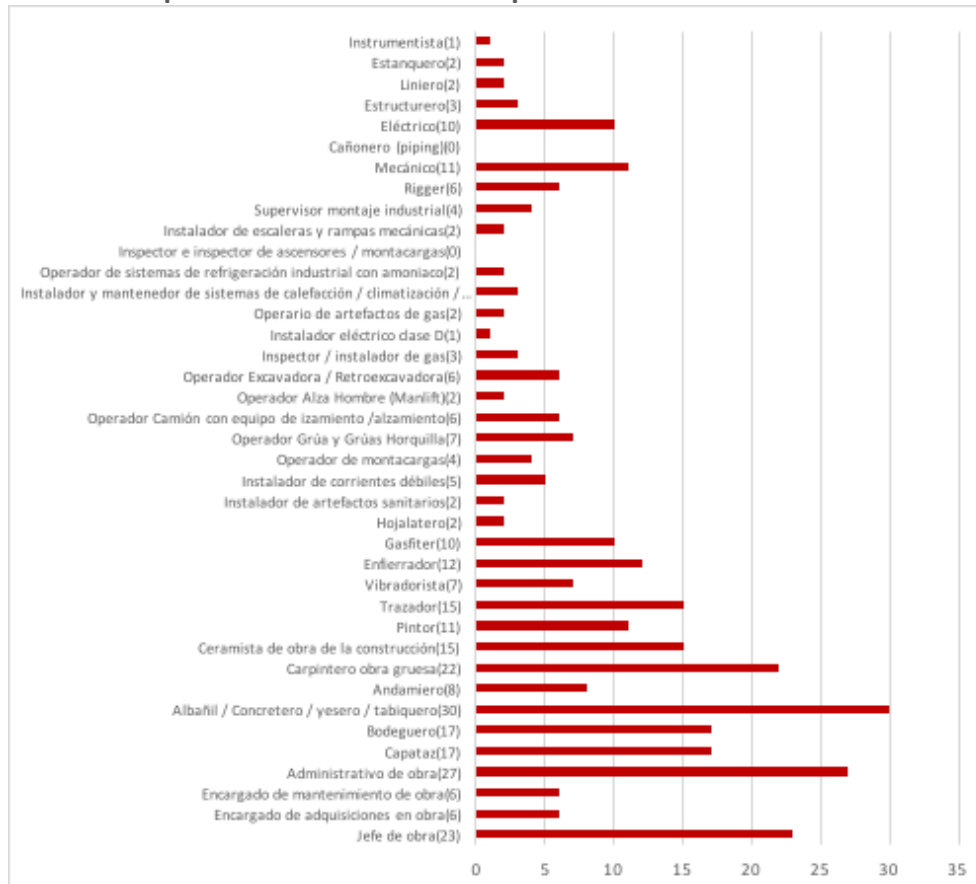
- Escasez para llenar vacante en la actualidad



Comentarios: Respecto de la escasez para llenar vacantes en la actualidad en el sector, los principales cargos son jefe de obra, administrativo de obra, albañil/concretero/yesero/tabiquero y encargado de adquisiciones en obra.

Respecto de los con menor escasez, destacan inspector/instalador de gas, estanquero, cañonero (piping), operario de artefactos de gas y operador de sistemas de refrigeración industrial.

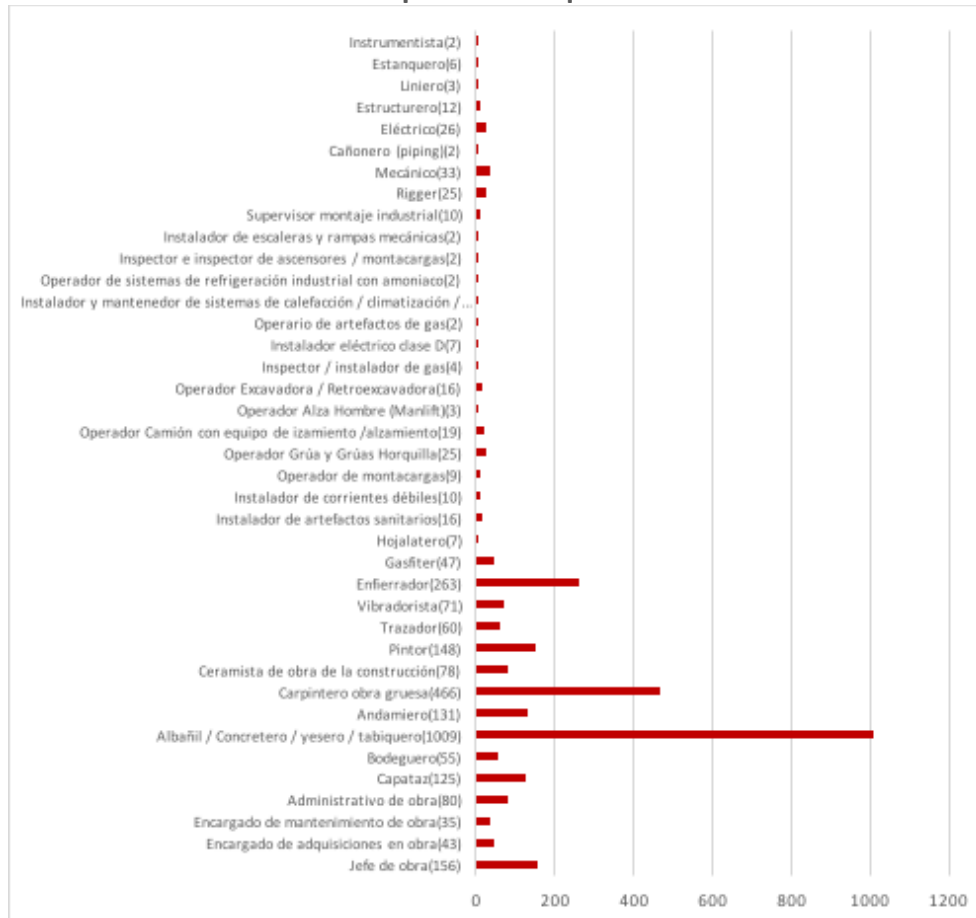
- **Escasez para llenar vacante en los próximos 24 meses**



Comentarios: Respecto de la proyección de escasez para llenar vacantes en los próximos 24 meses, los perfiles con mayor escasez serían los de albañil/concretero/yesero/tabiquero, administrativo de obra y carpintero de obra gruesa.

Y los con menor proyección de escasez para llenar vacantes serían los de cañonero (pipping), inspector e inspector de ascensores/montacargas e instrumentista.

- **Estimación de número de personas requeridas**



Comentarios: Finalmente, respecto de la estimación de personal requerido de acuerdo a los perfiles consultados, los encuestados manifiestan que el puesto de albañil/concretero/yesero/tabiquero, será el más demandado, le siguen el carpintero de obra gruesa y el enfierrador.

Por otro lado, los con menor demanda serían el instrumentista, el cañonero (piping), el instalador de escaleras y rampas mecánicas, el inspector de ascensores y montacargas, el operador de sistemas de refrigeración industrial con amoníaco y el operario de artefactos de gas.

2. ANEXO B: Datos Base Seguro de Cesantía

- **Tabla B1: N° de trabajadores sector construcción ampliado (enero de cada año)**

Año mes	Mujeres	Hombres	Ambos
2006	153,019	561,176	714,195
2007	197,251	637,215	834,466
2008	231,201	710,253	941,454
2009	252,276	722,616	974,892
2010	267,760	749,058	1,016,818
2011	307,120	831,626	1,138,746
2012	341,086	933,070	1,274,156
2013	373,530	990,232	1,363,762
2014	389,613	978,271	1,367,884
2015	409,143	981,248	1,390,391
2016	406,086	1,001,804	1,407,890
2017	409,894	993,893	1,403,787

- **Tabla B2: Mujeres sector construcción ampliado, según tipo de contrato (marzo de cada año)**

Año	Indefinido	Plazo fijo	Total	% indefinido
2006	96,961	67,016	163,977	59.1%
2007	120,820	81,159	201,979	59.8%
2008	149,853	89,973	239,826	62.5%
2009	169,173	83,044	252,217	67.1%
2010	185,547	86,121	271,668	68.3%
2011	204,423	107,834	312,257	65.5%
2012	229,828	118,913	348,741	65.9%
2013	247,240	127,020	374,260	66.1%
2014	264,753	125,492	390,245	67.8%
2015	286,862	120,840	407,702	70.4%
2016	285,307	122,262	407,569	70.0%
2017	286,871	118,964	405,835	70.7%

- **Tabla B3: Salarios promedio anual sector construcción ampliado.**

	Construcción		Mujeres Nacional
Año	Mujeres	Hombre	
2006	257,047	300,586	267,737
2007	278,456	330,621	292,371
2008	309,988	371,769	330,015
2009	337,858	410,760	369,519
2010	362,888	442,073	390,693
2011	393,785	479,811	426,161
2012	432,342	532,835	464,912
2013	468,298	584,274	500,772
2014	506,164	624,762	543,898
2015	544,074	658,031	587,988
2016	579,730	681,347	627,868

- **Tabla B4: Salarios promedio anual sector construcción ampliado, según tipo de contrato y sexo**

	Mujeres		Hombres	
	Indefinido	PF-OF	Indefinido	PF-OF
2006	305,230	181,503	377,208	256,036
2007	330,154	190,690	419,801	271,925
2008	365,228	208,459	474,669	297,630
2009	387,811	220,375	504,964	325,322
2010	423,234	234,305	552,739	347,671
2011	465,091	250,753	613,608	366,217
2012	507,106	279,218	685,914	402,976
2013	549,436	297,993	741,634	444,940
2014	586,352	320,670	782,987	471,120
2015	623,711	343,944	822,756	483,567
2016	669,335	358,123	855,999	491,849

- **Tabla B5: Meses promedio trabajando dentro de un año, sector construcción ampliado, según tipo de contrato. Mujeres**

Año	Total	Indefinido	PF-OF
2006	6.2	8.2	4.5
2007	6.1	8.0	4.4
2008	6.2	7.9	4.5
2009	6.4	8.0	4.4
2010	6.4	8.3	4.4
2011	6.4	8.3	4.5
2012	6.6	8.5	4.5
2013	7.0	9.3	4.6
2014	7.1	9.1	4.7
2015	7.2	9.3	4.7
2016	7.2	9.4	4.7

3. ANEXO C: Entrevistas y grupos de discusión

3.1. Grupo de discusión – Trabajadoras Antofagasta

Fecha: 27 y 28 de septiembre

Empresas participantes: 3

Total de entrevistadas: 12

I Parte: Inserción de mujeres

¿Cómo llegaron a trabajar en la Construcción?

Las participantes manifiestan ingresar a la construcción por distintos motivos, aunque la mayoría destaca el hacerlo debido a la posibilidad de percibir más ingresos que en otros rubros. De ahí que para ellas, el discurso en este tema se construya desde la alteridad, es decir, desde la comparación de aquellos empleos en los que se han desempeñado versus lo que han percibido al ingresar a la construcción.

“Primera vez que trabajo en la construcción, la experiencia ha sido buena. Empecé trabajando como guardia luego llegué a la empresa, pregunté y me dijeron que viniera, el sueldo acá es mejor que lo de antes”.

“La mayoría no entran en la minera porque si les pasa algo, pero luego empezaron a surgir puestos administrativos, a manejar camiones, etc. En la Universidad siempre nos decían que era un orgullo que hubiesen mujeres constructoras”

Más allá del tema de ingresos, también se señala como motivación, la posibilidad de desarrollar una carrera dentro del rubro y de surgir en el mundo laboral, sobre todo para aquellas que no poseen estudios técnicos específicos o profesionales.

“Hoy en día nos dan la posibilidad de crecer en el área, antes la mujer era seleccionada para hacer aseo. Se hacen de un oficio”

“Siempre se entra por aseo y según el desempeño del trabajo, los jefes se van dando cuenta lo eres capaz de demostrar y ahí es que te dan la oportunidad. Ahora en términos de concurso, solo si te conocen es que te toman en cuenta”

Varias de las entrevistadas en esta región son extranjeras y su condición laboral o de ingreso es distinta a la que se da en las mujeres chilenas. Algunas de ellas han tenido empleos informales al llegar a la ciudad y han ido con el tiempo buscando formalizar sus contratos y en este sentido, la construcción ha sido un espacio de desarrollo importante para ellas.

“Hace como 7 años que trabajo en la construcción, estudié electricidad, trabajé en eso pero no me gusto así que empecé a trabajar en la construcción. Había trabajado de garzón, siempre me gusto trabajar en el servicio al cliente, Cuando llegue acá trabajé en una shopería, luego empecé en la construcción haciendo de todo, luego me gustó”

Aspectos que acercan a la mujer a la construcción

Respecto de los aspectos que acercan a la mujer al sector, para las entrevistadas, ha habido un cambio positivo en la inserción laboral que obedecería a un cambio cultural que se está dando en el rubro, donde la mujer ha comenzado a desarrollar tareas más especializadas. Para ellas, ha habido una evolución en el trato, en las formas de producción (tecnología permite que el trabajo no involucre tanta ocupación de la fuerza), y en general en la adaptación y flexibilidad del sector para el ingreso de la mujer.

“Ha sido un sector machista, pero esto lo podemos hacer nosotras, (...) Ha ido evolucionando en gran escala, podemos trabajar en maquinarias, por ejemplo, en la minería vez como las mujeres trabajan que son operadores, jefes”

“Somos nosotras mismas las que nos segregamos, en general nuestra experiencia ha sido positiva y es un buen rubro para trabajar, al final somos nosotras que tenemos que sacar las cuentas”

“hoy en día no es tan mal visto que la mujer se ponga a cortar los fierros”

Aspectos que alejan a la mujer de la construcción

Entre los aspectos que alejan a la mujer del sector, las entrevistadas manifiestan que existe una carencia de capacitación más especializada en la que las mujeres puedan participar y desarrollar un oficio en el rubro. Además, muchos de los procesos dentro de las faenas, están diseñados para la ejecución de un hombre, cuestión que se convierte en un impedimento en la práctica para las mujeres.

“Falta capacitación, para todos lados. Si nos capacitaran podríamos hacer otros trabajos más especializados”
“Si yo quiero que la mujer se meta completa en el sector, tiene que haber mentalidad de que la mujer va a entrar al sector, voy a tener que adaptar ciertos trabajos al ritmo de la mujer y captar a la mujer para hacerle esa capacitación, sobre todo a esas mujeres que quieren hacerlo”

Otro aspecto que se destaca negativamente para el ingreso de la mujer a la construcción, es la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres en los distintos cargos. Sumado a un prejuicio propio de la cultura machista que aún persiste en algunos casos, donde el trabajo de la mujer está en constante cuestionamiento en comparación al trabajo de los hombres.

“Hay prejuicio, siempre están vigilando lo que hacemos, como lo hacemos”

“Los hombres ganan un sueldo distinto a nosotras. En muchas empresas segregan los sueldos y la diferencia entre (hombre / mujer) es muy grande; aun cuando trabajemos lo mismo. Además, a veces trabajamos más que el hombre e igual no es tomado en cuenta”

Cargos que desempeñan

Respecto de los cargos en los que las mujeres se desempeñan en la construcción, las entrevistadas señalan que la puerta de entrada a la construcción es a través de ciertos cargos operativos como el de aseo, llavera o jornal, donde no se requieren estudios técnicos específicos.

“Los cargos que tienen las mujeres son: llavera, personal de aseo, ayudante de trazador”

“Es difícil entrar a ciertas áreas de la construcción si no se poseen estudios, es muy difícil no nos dejan entrar”

“Se prefiere que haya más mujeres en el aseo, yo creo que es porque la mujer es más minuciosa, el hombre hace más tosco hace el trabajo bruto. La mujer es más detallista.”

Sin embargo, las entrevistadas nos señalan que la mujer poco a poco ha ido ocupando espacios que antes estaban más restringidos, siendo ésta una señal positiva para el desarrollo de carrera en el rubro.

“Hay cargos de administrativas, habían mujeres jefas, en control de calidad. Acá el jefe es administrador, pero la encargada de control de calidad es mujer, la prevencionista es mujer, la llavera es mujer, dos capataces mujer”

“La bodeguera en la construcción del frente es mujer”

“Hay mujeres eléctricas, carpinteras, administrativas y supervisora (capataz), mueblistas”

“Hay mujeres que saben pegar cerámicas... yo aprendí porque fui curiosa y preguntaba que me enseñaran, aunque también depende del capataz”

“Hay mujeres que se les llama maestras que saben de todo un poquito, van aprendiendo de un poco de todo y ahí se les llama así”

Cargos a los que la mujer no puede acceder

Respecto de los cargos que están vedados para las mujeres en el rubro, las entrevistadas coinciden en que cada vez son menos y que se están generando los espacios necesarios para que cada vez se disminuyan más. Sin embargo, reconocen que existen cargos, sobre todo, asociados al despliegue de “fuerza”, en los que ha costado más que participen las mujeres.

“Hay posibilidades de tomar cargos de jefatura, sin embargo, no es todos los casos. El maestro de obra no siempre es mujer, siempre hay más jefes hombres que mujeres. Pero si la mujer se desempeña bien y hay la posibilidad, se le da la oportunidad”

“Los cargos como enfierrador, carpintero están vetados. Están vetados por el esfuerzo. Se puede como equipo”

“En lo operativo o el trabajo bruto no estamos”

“En lo cargos operativos hay menos mujeres porque es un trabajo más fuerte, más pesado, por ejemplo, montar tableros que pesa mucho lo vamos a hacer más lento. Entonces el hombre es más productivo por eso, entonces ellos, son mejores en esos trabajos”

“También depende si quiero trabajo de jornal... la mujer que quiere ese tipo de trabajo va a tener que hacer trabajos pesados, entonces, no va poder hacer los trabajos que hace el hombre. Acá se mira el rendimiento que tiene el hombre, la productividad, entonces por eso los jefes lo ven así”

II Parte: Desempeño

Principales problemáticas en el desempeño laboral

En relación con las principales problemáticas en el desempeño laboral, la desigualdad en los sueldos entre hombres y mujeres aparece como una de las más reiterativas. Las mujeres entrevistadas sienten que la brecha salarial afecta el compromiso, la motivación y el desempeño debido a que se interpreta como una falta de valoración por parte de las empresas y como una discriminación hacia ellas sólo por el hecho de ser mujeres.

“Si yo estoy trabajando como administradora como dos años y contrataron a otro que era hombre y le pagaban como 40% más que a mí. También a mí me paso, yo empecé a igualarlo; a él le sacaron a terreno y a mí me subieron el sueldo, al tipo cada vez que lo cambiaban de obra le subían el sueldo y a mí cada vez que me cambiaban no me lo subían”

“Yo creo que los jefes miran que nosotras nos conformamos con lo que nos ofrecen, y creo que nos ven como más sumisas”

“Los hombres ganan un sueldo distinto a nosotras. En muchas empresas segregan los sueldos y la diferencia entre (hombre / mujer) es muy grande; aun cuando trabajemos lo mismo.”

Otro de los aspectos que afectan el desempeño laboral de las mujeres, son los casos de empresas en las que no se realiza una correcta conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar. En particular, los discursos se centran en cómo el embarazo y la maternidad son vistos como problemas por las empresas y si bien, destacan que ha habido avances, creen que han sido insuficientes y aún hay mucho camino por recorrer para una correcta conciliación.

“En obras anteriores había muchas mujeres embarazadas y las mandaban a hacer trabajos menores, trabajos livianos, administrativos, se respetaba”.

“Hay una cuestión que aún sigue como siendo discriminatorio y cuando la mujer sale embarazada. Míralo desde el punto de vista de productividad, llega el punto en el que la mujer no puede rendir de la misma forma, entonces pasado el tiempo maternal, pa fuera”

“Deberían hacer algo para darnos nuestros tiempos cuando estamos enfermas, o cuando andamos con la menstruación o estamos embarazadas, porque es algo que es natural de nosotras y hay mujeres que necesitan trabajar y no pueden decir que se van a quedar en casa y van a dejar el trabajo”

Áreas en que la mujer se desempeña mejor en la construcción

Las entrevistadas señalan que las áreas en que mejor se desempeñan las mujeres en la construcción, son aquellas en las que se necesita un mayor detalle en la ejecución. Añaden a esto que las mujeres son menos “aceleradas” que los hombres para realizar las tareas y por lo mismo, en los trabajos de terminación las empresas constructoras prefieren a las mujeres.

“En el área de las terminaciones creo que somos mejores que los hombres. El hombre avanza, terminar rápido el trabajo y no hacen bien el trabajo. Nosotras avanzamos lento pero somos perfeccionistas”;

“Hemos aportado en el orden, somos más detallista, la mujer le pone un toque de paz, la inclusión de la mujer ha dado más respeto en el trabajo.”

“Las mujeres son más detallistas, el hombre es más para hacer las cosas brutas, somos más detallistas y porque como nos queremos ver bien, así queremos dejar el trabajo.”

“Acá estamos para hacer todo lo fino y el hombre todo lo bruto, vamos a estar para hacer el toque final”

“En la pega creemos que somos más concentradas, no llegamos tan apuradas”

Sumado a estas características, las mujeres entrevistadas, señalan que han mejorado también aspectos ligados al relacionamiento en las obras, cuestión que contribuye a mejorar el desempeño de los hombres y el trato en general.

“El hombre es más práctico y más tajante. Nosotras le damos la chance al maestro para que hable y lo escuchamos, le decimos: ¿maestro qué le pasa?”

“Nosotras logramos que se relajen más y que hagan los trabajos bien y tratan de lucirse”

“Hay más confianza y entonces ahí la mujer como tiene más habilidad de apañar las situaciones; el maestro va como más optimista a hacer los trabajos”

Infraestructura e implementación en las obras para la incorporación

Las mujeres entrevistadas coinciden en que la infraestructura para la incorporación de la mujer al rubro está en la mayoría de los casos y en que hoy existen mejores condiciones (no iguales) para que la mujer trabaje en la construcción.

“La infraestructura es propicia hay baños, está en los proyectos. Conforme va llegando el personal va aumentando las condiciones, comedores, etc”.

“El sector está preparado. Mientras más mujeres se inserten, siempre hacen los baños, nos hacen los camerinos para que descansemos, antes era un problema porque nos ponían baños químicos, pero ahora si se está haciendo mejor.”

Con respecto los EPP y otros implementos como la ropa o implementos de seguridad, existe coincidencia en realizar una crítica al rubro debido a que las empresas no invierten en EPP para mujeres, con tallas que se adapten a sus necesidades. En general, sienten que no están en las mismas condiciones de los hombres ya que las compras que se hacen de EPP en obras son estándar y en tallas de hombres.

“La ropa, los guantes, son molestos porque son más grandes... Ropa no hay tampoco y es de hombre, los zapatos son incómodos. Compramos en la feria de la pulgas pero es ropa para varón no hecha para mujer”

“Quieren ahorrar costos y piden en general, solo se compran tallas para hombre, antes solo había el L 9 pero ahora hay talla 7 o 8 pero ha sido porque ha habido reclamos de nosotras.”

“Si hablamos de comodidad hay cosas que yo me pongo y me quedan grande, por ejemplo, la chaqueta que es talla S me queda volando. Hay líneas para las mujeres, pero es cosa de que la empresa se alinee y sea más comprensible con la mujer”

“También va la adaptación que quiera la empresa porque el jefe va y compra los guantes para todos y ya. Compra 500 aguantes y le hacen descuentos”

“Queremos tratar de poner todas las condiciones para que trabajemos cómodas y que hayan todos los implementos que necesitamos”

Acoso sexual y laboral

Respecto del acoso laboral y del acoso sexual, en los discursos de las entrevistadas persiste el lugar común en el que la mujer tiene responsabilidad sobre una situación de acoso sexual, ya sea por su forma de vestir, por su forma de hablar o de relacionarse con sus compañeros de trabajo o sus jefaturas. Es común encontrar en ellas ese sentir de culpabilidad, cuestión que incluso es reproducida por las empresas en normativas sobre vestimenta o trato, donde las limitantes están dadas para las mujeres y no para los hombres.

“No me ha tocado, se da, pero la mujer tiene que poner sus límites, puede depender de la vestimenta de la mujer, el jefe siempre nos dice que nos cubramos o que no nos pongamos de cierta forma para evitar, hubo un momento que nos ponían buzo”

“Depende de la mujer, no soy creída, el hombre siempre va a decir piropos pero igual depende de la mujer, cuando un hombre empieza a decirme algo yo lo corto y te dejan y no siguen”.

“Hoy en día no hemos sufrido acoso sexual, también nos hacemos respetar. Somos una más en la obra, si a la mujer le gusta jugarse obviamente que es más posible que lo sufra”

“Si ha habido, nos silban, pero también depende de la mujer si se sube con el hombre, entonces, es más fácil”

Más allá de lo anterior, las entrevistadas coinciden en que en las empresas están las condiciones dadas para realizar denuncias en casos de acoso ya sea sexual o laboral y prueba de ello, son ejemplos en los que aquellos que han transgredido estas normas han sido castigados o han debido ser desvinculados.

“Acá ha habido casos donde la situación llego a oídos del gerente general y le pusieron al trabajador una amonestación que si volvía a pasar lo iban a expulsar”

“Siempre le digo a las chicas que cuando pase algo me digan de una porque eso se puede resolver”

“Hay normas establecidas, siempre se les hace charla que tienen que respetar, ser más amables, hay charlas de acoso sexual, nos tienen que cuidar, cuidar el vocabulario, los hombres cambian su forma de ser”

“El trato es súper bien, nos hacen respetar, no me he encontrado personas que me insulten, a veces me ha tocado con distintos jefes, siempre depende de quién te oriente, hay charlas, de hecho, si hay algún hombre que se sobrepasa puede ser hasta expulsado. Esta más normado ahora.”

III Parte: Facilitadores e inhibidores

Principales efectos de la incorporación de la mujer

Las entrevistadas concluyen que los principales efectos que ha tenido la incorporación de la mujer al rubro tienen que ver con las mejoras en el clima laboral de las obras. Señalan que la mujer en general tiene mejor trato y mayor capacidad de escuchar y de comprender que los hombres y eso es una herramienta que ellas consideran clave en los equipos de trabajo como motor de productividad. Además, señalan que su capacidad “maternal”, contribuye al respeto y al mejor desarrollo del trabajo en general.

“El clima laboral, si hay una mujer mejora, hay más respeto”.

“La inserción de la mujer ha mejorado el clima laboral”

“Entonces, esa relación que tenemos con los trabajadores hace que nos cuiden, si ellos nos cuidan.”

“El aporte ha sido, ya tengo mi edad, así que hacer que sean súper respetuosos, siempre están preocupados, el hombre ha cambiado, con nosotras son más caballeros”

“Nosotras tenemos ese lado maternal y los apañamos; igual esa forma nos ayuda a nosotras porque nos ayudan también. Entonces la ayuda es mutua”

Principales dificultades para el desarrollo e incorporación de la mujer

Las oportunidades de acceso son para las entrevistadas, las principales dificultades a las que las mujeres deben enfrentar al momento de incorporarse al rubro. Coinciden en que la capacitación es el puente que puede acelerar esta incorporación y que estos cursos deben ser en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

“Se necesita especializar a la mujer, en los barrios tenemos muchas niñas que quieren aprender”.

“Necesitamos que la mujer se capacite y entre ya al rubro con el conocimiento, porque los hombres se capacitan entre ellos pero para nosotros es más difícil.”

“Se debe dar una pauta de programar un curso y llevar a las chicas a estudiar. De hecho, la municipalidad lo hace y la que tiene la intención de hacerlo ten por seguro que lo va a lograr”

“Necesitamos más cursos, hay cursos de carpintería y terminación, cursos más prácticos.”

3.2. Grupo de discusión – Trabajadoras Santiago

Fecha:

Empresas participantes: 1

Total de entrevistadas: 8

I Parte: Inserción de mujeres

¿Cómo llegaron a trabajar en la Construcción?

Las entrevistadas nos señalan que en general las mujeres entran en el rubro por la necesidad de salir del espacio de la casa y buscar una fuente de ingresos distinta o porque han estudiado y se han desarrollado profesionalmente en carreras del área. Muchas de ellas se han desempeñado en otros rubros, pero señalan que la construcción ha sido una buena experiencia y han preferido mantenerse.

“Yo antes hacía muchas cosas en mi casa, pero quería conocer, quería salir afuera porque pasaba mucho encerrada... entonces me vine a buscar a la construcción”

“Empecé como un subcontrato, en aseo, de ahí me tomó la empresa, pasé por varios puestos, así hasta que llegué a supervisora”

“Cuando acababa de terminar mis estudios, empecé a trabajar en una inmobiliaria, pero en la parte de postventa y ahí hay muchas más mujeres. Pero me gustaba más el trabajo de terreno”

Aspectos que acercan a la mujer a la construcción

Respecto de los aspectos que acercan a la mujer al rubro, las entrevistadas destacan que se está en medio de un cambio cultural en el que a la mujer se le están abriendo los espacios para acceder a la construcción. Este cambio en la cultura machista del sector, hace que los roles puedan ser compartidos y abre un abanico de oportunidades laborales y de desarrollo personal para las mujeres.

“Antiguamente el maestro era más celoso con su trabajo, ahora se dan más las oportunidades de que uno aprenda.”

“Los maestros que están en nuestra cuadrilla son bien protectores, andan al cuidado de una”

“Ahora ya tienen asumido que hay muchas más mujeres y mujeres jefas que lo que había antes.”

Respecto del cambio, las entrevistadas nos comentan que a veces este cambio también muestra discriminación a los hombres que buscan tomar roles históricamente de las mujeres, se les sanciona o discrimina al igual que ellas en estos roles.

“Ahora ha habido un cambio, yo tengo maestros que piden permiso porque se han hecho cargo de sus hijos, pero antes no era así...”

“Acá hay un niño que fue papá hace poco y cada control de su guagua quiere ir, pero no lo dejan, le dicen que para eso está la mamá.”

Aspectos que alejan a la mujer de la construcción

Para las entrevistadas, entre los aspectos que alejan a la mujer de la construcción, está la falta de capacitación para ellas en aspectos que siguen siendo diferenciados a priori para los hombres. Señalan que una buena señal de equidad de género, tiene que partir por establecer requisitos de acceso a los cursos que sean iguales para hombres y mujeres.

“Hay que hacer harto en el tema de las capacitaciones en las diferentes especialidades.”

“Los cursos son en general para hombres como requisito. Para las mujeres los cursos son de primeros auxilios, peluquería...”

“A veces quizás las chiquillas también quieren aprender a leer planos, hacer cursos de supervisión, de jefe de obra... la idea es abrir los cursos y que no sean diferenciados para hombres y mujeres”

Cargos que desempeñan

En general, las entrevistadas nos comentan que las mujeres ingresan al rubro a través de cargos de aseo u otros que involucren un trabajo de detalle (terminaciones), sin embargo, es interesante dentro de los discursos, destacar la posibilidad que les da el rubro en términos del desarrollo de una carrera. Principalmente lo anterior se da por la propia solidaridad interna, donde los oficios se van traspasando de unos a otros y enseñando con el fin de crecer y ayudar al otro a surgir.

“Llegué como jornal y con el tiempo me subieron a ayudante de maestro”

“Yo llevo 15 años trabajando en construcción, esta viene a ser mi tercera empresa (...) soy profesional de terreno acá, estoy a cargo de una torre completa en todo lo que es terminaciones.”

“Acá el fuerte de nosotros es la mujer en la parte de aseo, aseo fino y ahora se está integrando una en monta carga y maestras que van haciendo la parte más fina, sellando... uno le va dando la oportunidad porque tienen como uno la parte más fina, cosa que antes no pasaba.”

“Ellas ya son personas que llevan tiempo con nosotras, partieron de abajo, entonces ellas han ido observando y aprendiendo con nosotros y ya tienen una trayectoria y uno se va dando cuenta que pueden hacer otras cosas y que pueden ir haciéndolo mucho mejor que otras personas”.

Cargos a los que la mujer no puede acceder

En general, las entrevistadas coinciden en que los cargos a los que la mujer tiene menos acceso dentro del rubro, es a los cargos de jefatura. Según nos señalan, en estos puestos aún se generan resistencias internas prejuiciadas por el género y producto de una cultura machista que sobrevive, pero que en el transcurso del tiempo va decreciendo cada vez más.

“Los hombres, maestros en general, al verla a uno como profesional en terreno es como si dijeran ¡Qué me va a venir a enseñar usted! Si yo llevo veinte años trabajando en esto... y a veces me ha tocado decirles que toda la vida lo han hecho mal...”

“En España se ve a la mujer trabajando en rangos más altos, el trabajo físico sigue siendo de los hombres...”

II Parte: Desempeño

Principales problemáticas en el desempeño laboral

Respecto de las principales problemáticas en el desempeño laboral, las entrevistadas comentan que la conciliación de vida familiar y laboral es el principal escollo que deben traspasar en la cotidianeidad.

Muchas de ellas son madres y esto para las empresas resulta un problema que, desde el punto de vista declarativo, no aparece, pero que en la práctica se traduce en una molestia constante y que al final termina mermando su motivación y compromiso y a la larga su productividad y desempeño.

“A mí lo que más me ha complicado es el tema de los horarios y el tema de los permisos por los hijos, eso es igual un tema súper fuerte para mí, si bien al principio todos te dicen que sí, que no hay problema, pero llega el momento de y a uno igual le ponen la cara”

“Yo acá ingresé a trabajar un día lunes y a mi hijo lo hospitalizaban el día miércoles y ni siquiera le quise pedir permiso a la jefa porque estaba recién... cuando estaba en colación me arrancaba un rato y me devolvía rápido y después me iba corriendo al hospital”

“Hay cosas que una no puede tranzar, como cuando un hijo se enferma”

“La mujer es la que siempre está involucrada con estos temas, siempre ha sido así y siempre va a ser así porque la mujer es la que está preparada al cien por ciento con todo esto.”

Otra de las temáticas que surge producto de los aspectos culturales machistas que sobreviven en el rubro y que afectan el desempeño, es el cuestionamiento a las capacidades de la mujer a priori.

Las entrevistadas señalan que a diferencia de los hombres, para ellas los años de experiencia no pesan al iniciar un nuevo proyecto, ya que por ser mujeres, siempre están sometidas al prejuicio y deben estar constantemente demostrando sus capacidades y su desempeño.

“Hay que estar súper atentas a estar avanzando a la misma que ellos, porque si te quedas atrás ellos te ponen la pata encima y ahí quedaste.”

“Uno siempre que se cambia de empresa, independiente que puede llevar 10, 15 o 20 años trabajando, siempre tiene que demostrar y partir de cero.”

*“Un hombre puede llegar y decir que lleva 15 años trabajando y le dicen ya listo aunque quizás no sepa nada”
“a la mujer se le perdona menos”*

Infraestructura e implementación en las obras para la incorporación

Respecto de la infraestructura en las obras que faciliten la incorporación de la mujer, las entrevistadas coinciden en que las instalaciones en general son precarias y que a pesar de estar incorporando a mujeres hace varios años, aún no existe una mirada desde la planificación que sea inclusiva y más aún, señalan que en general, son las mismas mujeres quienes deben luchar constantemente por tener las condiciones de higiene mínimas en las obras.

“Dentro de las obras en general es complejo el tema de la infraestructura para las mujeres, siempre es un poco precario, siempre hay que estar luchando por algo mejor.”

“A mí me ha tocado llegar a lugares en los que ni siquiera hay un baño y tienes que caminar como un kilómetro para ir a un servicentro al baño”

“Como que si uno no dice, no les recuerda el tema, para ellos es invisible. Hay que estarles recalcando constantemente que va a llegar una mujer y que va a necesitar un baño”

“En la empresa de la que vengo, era en un cerro y el baño estaba en la oficina, si estabas en obra para ir al baño era fácil media hora caminando.”

“El hombre no tiene problema, cualquier espacio le sirve, en cambio la mujer es distinto y sobre todo si anda en sus días... por eso es mucho más complejo para la mujer.”

Acoso sexual o laboral

En general, las entrevistadas manifiestan que no han sido víctimas o no les ha tocado presenciar casos de acoso. Es más, ellas comentan que existe un prejuicio respecto de los hombres de la construcción, que en la práctica no se da más que en casos aislados.

Aún así, las entrevistadas comentan que están dados los espacios para la denuncia en los casos que así lo ameriten, incluso mencionan algunos casos en los que ante la posibilidad de un acoso, el trabajador ha sido desvinculado de la empresa de forma inmediata.

Además, como dato importante, las participantes señalan que en su empresa se realizan charlas al respecto y que existen reglamentos internos que norman el actuar dentro de la obra y que les dan tranquilidad para denunciar si fuera necesario.

“Yo cuando entré en edificación me dijeron que me iba a encontrar que la gente como los enfierradores, son súper faltos de respeto, que se las saben todas... y uno llega con ese temor, pero yo me encontré con una realidad totalmente distinta, fueron totalmente respetuosos, nunca ningún problema...”

“A mí me pasó años atrás, pero después lo hablé con mi jefe y con el administrador y yo sin saber que era segunda vez que lo acusaban por lo mismo y ahí lo echaron”

“Ahora se habla mucho más del tema, está incluso en el reglamento interno, ya saben que cuando es una cuestión de acoso, que eso no se permite y con las chiquillas lo hablamos, que no tienen que permitir ni aguantar y que cualquier cosa avisen”

III Parte: Facilitadores e inhibidores

Principales dificultades para el desarrollo e incorporación de la mujer

Respecto de las principales dificultades para el desarrollo e incorporación de la mujer, las entrevistadas señalan que persisten espacios donde las desigualdades de género se reproducen. Lo anterior se da tanto en la capacitación como en la contratación del personal para las obras, así como también, en lo que tiene que ver con la igualdad en las condiciones higiénicas básicas.

Para ellas, el imaginario social que existe en torno a las mujeres en la construcción es aún problemático (somos un “cacho”), y mientras esa mirada no cambie, las posibilidades de incorporación verdaderas no serán concretas.

“De donde vengo, de 23 supervisores, 22 eran varones, entonces hay muchos que malinterpretan un hola ¿cómo estás? y uno empieza a pasar rabias y tiene que golpear la mesa.”

“Cuesta que se preparen bien las cosas, como que dicen que ya van a llegar las mujeres y somos un cacho... y tienen que hacernos un baño, duchas separadas... Como que ya parten con esa percepción de que es un problema.”

“A veces quizás las chiquillas también quieren aprender a leer planos, hacer cursos de supervisión, de jefe de obra... la idea es abrir los cursos y que no sean diferenciados para hombres y mujeres”

3.3. Grupo de discusión – Trabajadoras Concepción

Fecha:

Empresas participantes: 3

Total de entrevistadas: 7

I Parte: Inserción de mujeres

¿Cómo llegaron a trabajar en la Construcción?

En general, las entrevistadas manifiestan haber llegado al sector por diversos motivos. En el caso de las profesionales, existe un tema familiar o de herencia, donde alguno de los miembros de su familia han estado ligados al sector y debido a eso quisieron estudiar algo relacionado con la construcción:

“Fue más que nada por la crianza de mi papá. Él llegaba todos los días y dibujábamos casitas y ahí yo me di cuenta que me gustaba la construcción”

En otros casos, la inserción ha pasado por una necesidad de buscar alternativas de ingreso y para ello, el sector de la construcción ha pasado a ser una “escuela” formadora y una buena fuente de desarrollo personal y laboral.

“Yo empecé trabajando de aseo, no tengo ni título ni estudios para jefa de pintura y de terminación”

“Yo estoy donde estoy porque yo me he ido metiendo, me he ido mostrando por así decirlo... lo que yo sé, lo que soy capaz...”

Por último, en algunos casos, la Cámara Chilena de la Construcción, ha facilitado cursos en los que las mujeres han podido aprender un oficio y hoy se desempeñan en el rubro gracias a ello.

“Yo entré por un curso de la Cámara Chilena de la Construcción, de ahí ellos me buscaron el trabajo... no sabía nada, nunca había trabajado... me enseñaron la instalación de pisos flotantes, cerámicos...”

Aspectos que acercan a la mujer a la construcción

Entre los aspectos que acercan a la mujer al sector para las entrevistadas, aparece una diferenciación interesante entre la construcción y los empleos de oficina o retail donde algunas han estado. En la comparación, la construcción les resulta un lugar más “amable”, con un ambiente laboral de trato más directo y más simple.

“Es mucho mejor trabajar para mí en la construcción que en oficinas, porque aquí si la gente tiene un problema, ellos lo dicen, no se genera ese ambiente de andar hablando por atrás...”

“La gente en la construcción es de una realidad distinta, tiene una humildad infinita, cuando uno trabaja en oficina, como que la gente se siente superior, hay mucho materialismo... uno se ríe de cosas simples”

“Llegar a la construcción es un cambio fuerte, pero ahí uno se adapta... el respeto ha sido bueno, pero uno aprende a conocer a la gente, distinto era en el servicio público donde no conocía a nadie”

Otro aspecto que destacan, es la posibilidad de crear lazos entre los distintos trabajadores debido a la continuidad laboral que existe en el sector (al terminar una obra, se traslada a los trabajadores a otra), creando una suerte de “familia” en la que les es grato trabajar.

“Al principio fue complicado, subirme al bus donde había puros hombres, pero después uno como que se acostumbra y lo pasa bien y después me iba para otras obras con la misma gente conocida así que uno se acostumbra.”

“Uno aquí trata con más gente, la constructora es como parte de la familia de uno, prácticamente uno está todo el día aquí, en contacto con los jefes, con los compañeros de trabajo... es algo bonito, una amistad muy bonita que se genera entre todos.”

Aspectos que alejan a la mujer de la construcción

Entre los aspectos que alejan a la mujer del sector, aparece la cultura machista que aún prevalece y que en el caso de algunas les ha traído problemas sobre todo a la hora de liderar equipos, donde el esfuerzo por ejercer liderazgo para ellas es mucho mayor que el que debe realizar un hombre en su mismo puesto.

“Eso les cuesta a los hombres, que una mujer les de una orden porque están acostumbrados a mandar...”

“Al principio cuesta el dar una orden, los trabajadores te malinterpretan o uno no sabe cómo poder pedírselo... sobre todo el hecho de que sea más joven y le dé órdenes a un maestro de 50 años cuesta mucho.”

“Muchas veces también hay problemas cuando hay trabajadores jóvenes y ven una niña joven, se presta también para otras cosas...”

“Cuando entré a trabajar, me llevaron y me pusieron a cargo de un grupo de hombres... puros pescadores, leñadores y era para hacer caminos, y los hombres por el hecho de ser mujer no querían trabajar conmigo, pero mi jefe me preguntó y yo dije que quería seguir, que me gustaba el trabajo y me quería quedar... me puse a llorar, pero al otro día tenía que volver y volví y me hice respetar (...) estuve 9 meses ahí y después no querían que me fuera”

Esta cultura instalada también se reproduce en el acceso y la continuidad de los procesos de capacitación, que pueden ser puentes para la incorporación de la mujer en el sector, sin embargo en la práctica, el ambiente “machista” hace que los cursos no sean atractivos para que las mujeres los concluyan.

“Yo hice un curso de gasfitería y éramos como 5 o 6 mujeres, pero yo fui la única que terminó... las demás duraron una o dos clases y se retiraron, yo creo que no les gustó porque habían puros hombres...”

Cargos que desempeñan

Respecto de los cargos en los que las mujeres se desempeñan en la construcción, principalmente se destacan aquellos en los que existe mayor nivel de detalle en las obras. Las entrevistadas señalan que las mujeres tienden a ser más detallistas y ver cosas que los hombres no ven, aunque también manifiestan que en la mayoría de los casos, la puerta de entrada a la construcción es a través de empleos de aseo.

“El aseo el hombre también lo puede hacer, pero no es lo mismo, la mujer es más detallista.”

“Hay cosas que las mujeres ven, que los hombres no van a ver nunca.”

“No me parece justo que sea así, pero encuentro positivo demostrar que las mujeres son capaces de trabajar a la par... más que un desafío de uno al otro creo que podemos ser un complemento.”

Cargos a los que la mujer no puede acceder

En general, las entrevistadas señalan que no existen cargos que ellas no puedan desempeñar dentro del rubro. Sin embargo, admiten que está el prejuicio de que aquellos que involucran el uso de la fuerza son para los hombres. Para contra restar este prejuicio ellas apelan a la idea de un trabajo colaborativo en la que, ya sea hombres o mujeres, saquen el trabajo adelante.

“Si hay algún puesto en que no hay mujeres, es porque no se le ha dado la oportunidad de hacer ese trabajo, no es por un tema de capacidad...”

“El trabajo pesado igual hay mujeres que lo hacen, son más proactivas... como que el hecho pensar que están en la construcción lo hacen con más ganas, con más actitud que un hombre... son más llorones los hombres...”

“Nosotras trabajamos en una cuadrilla y somos dos mujeres, lo que no puede una, lo puede la otra y así entre las dos sacamos el trabajo”

II Parte: Desempeño

Principales problemáticas en el desempeño laboral

En relación con las principales problemáticas en el desempeño laboral, las entrevistadas nos relatan que no están dadas las facilidades para el acceso de la mujer a algunos cargos y eso genera un espacio vacío en el que la mujer debe insertarse a la fuerza y luchar por demostrar que puede hacer el mismo trabajo que los hombres.

“Cuando dicen que hay que contratar albañiles o carpinteros o jornales, siempre son hombres y se piensa que en la construcción la mujer solo sirve para aseo, selección, pero todavía no han integrado a la mujer en lo que es el trabajo más grueso...”

En esta misma línea, las entrevistadas señalan que el acceso a los cargos de jefatura por parte de mujeres también están cargados de prejuicios y discriminación. Un ejemplo de ello es la denostación de mujeres que han sido jefatura a través de comentarios que apelan a su condición sexual como una suerte de discriminación positiva por parte de las empresas.

“Fue mucho más difícil para mi ser jefa que para un hombre...”

“Hay hombres que se sienten desplazados o intimidados porque llega una mujer y dicen que a una le hacen caso porque es mujer o que porque uno es mujer está ahí.”

Áreas en que la mujer se desempeña mejor en la construcción

Desde la perspectiva de las entrevistadas, la mujer se desempeña de mejor manera que los hombres en algunas áreas de la construcción debido a su capacidad de relacionamiento con los hombres. En esto, destacan el rol de “madres” que desempeñan en las obras, donde a través de actitudes como la comprensión, la escucha y la conversación, logran obtener resultados positivos con los equipos de trabajo.

“Las mujeres sabemos mejor como manejar las cosas (...) los podemos convencer, siempre buscamos alguna forma”

“Yo les digo que no soy su mamá, pero al final igual tengo que tratarlos como niños, yo los veo así porque al final tengo que estar con ellos constantemente...”

“Cuando uno les da una instrucción, hay que mostrarle a los maestros paso por paso (...) sino no queda como una quiere que quede la pega... hay que llevarlos poco menos que de la manito y ahí uno se va volviendo como la mamá”

Infraestructura e implementación en las obras para la incorporación

En general en lo que respecta a los EPP, las entrevistadas manifiestan un descontento con las empresas a las que pertenecen, donde según lo que señalan, no existiría una consideración de ellas en la compra de estos implementos. Las tallas y el estándar de las compras se generan en base a los hombres y frente a la crítica las empresas no realizan cambios y en algunas oportunidades incluso han recibido burlas de parte de los encargados de adquirir los EPP.

“Si el EPP es para mujer es más caro y no lo compran...”

“Yo le dije que por qué no traían guantes, trajes de agua y botas de goma para las señoras y el tipo empezó a hacer bromas y todo el tiempo es lo mismo.”

“Nosotras en nuestra empresa tuvimos que reclamar que esos EPP no nos servían, que eran muy grandes y empezaron a cotizar y ya hace un poco tiempo que tenemos guantes...”

Con respecto a la infraestructura, las entrevistadas señalan que, si bien ha habido avances, aún existen privilegios en las obras para los hombres y ellas deben luchar mucho más para igualar las condiciones.

“En un momento en las obras teníamos muchas mujeres y tenían que cambiarse en una casa y casi todos los maestros tenían piezas y yo me dí cuenta y empecé a gestionar y en una pieza había un maestro y los empecé a juntar y me quedaron dos piezas disponibles (...) si una se quiere cambiar ropa es un derecho, pero siempre a una le cuesta más y tiene que reclamar, sino no pasa nada”

Acoso sexual o laboral

Respecto del acoso laboral y del acoso sexual, las mujeres entrevistadas nos señalan que, si bien hay prácticas propias de la cultura de la construcción que aún persisten, en general hay un trato respetuoso hacia las mujeres dentro de la obra. Y en el caso en que existan situaciones anómalas, están dadas las condiciones para denunciar y prueba de ello es que en los casos aislados en que una conducta ha sido denunciada, se ha desvinculado al involucrado.

“El respeto va en la persona que se dé a respetar... por lo menos en los años que yo llevo nunca he tenido problema de que alguien me falte el respeto.”

“A mi me tocó ver un caso en el que ya a esa persona la desvincularon, era un jefe de bodega, pero su forma de ser era así con todas... él se alzaba mucho con las trabajadoras, con varias, conmigo también, era muy directo al decir cosas y cuando notaron ese problema se le desvinculó al tiro.”

Un aspecto que podría destacar, es la normalización de una conducta como el “piropo”, cuestión que está presente en los discursos de las entrevistadas y que evidencia un rasgo cultural muy fuerte y donde se genera un espacio para el análisis debido principalmente a que este rasgo tiende a limitar su actuar como mujeres en las obras y esto deviene en una desigualdad laboral encubierta por un supuesto cultural.

“Hay piropos y acoso, son diferentes”

“Conmigo los maestros son cariñosos, siempre te llevan alguna cosa... hay uno que siempre venía con chocolates y me dice ¿cuándo? Y yo le digo de repente, de repente... (...) y todos me molestan con él pero yo

siempre le hago el quite porque yo creo que si uno acepta salir con un maestro después la van a ir catalogando, que a uno le gustó."

"Siempre se ha sabido que los maestros son piroperos, entonces cuando uno entra acá uno ya sabe a lo que va y uno tiene que poner los límites, uno sabe sus límites, en cambio en otras áreas puede que el contexto sea otro."

III Parte: Facilitadores e inhibidores

Principales efectos de la incorporación de la mujer

Como conclusión respecto de los principales efectos que ha tenido la incorporación de la mujer en la construcción, las entrevistadas coinciden en que ha humanizado el trato y contribuido en la mejora del clima laboral. Además, esta humanización del trato, ha generado un espacio para la escucha activa en los equipos y en la posibilidad de sacar mejor provecho de los trabajadores mejorando a la larga la productividad.

"El hecho de ser mujer hace que ellos se contengan un poco para decir las cosas, esa es la ventaja que tenemos nosotras, si yo hubiera sido un prevencionista hombre sería diferente"

"Me gusta buscarle el lado a la persona como para sacarle lo positivo, para darle un consejo (...) en eso los hombres como que no se dan el tiempo de hacerlo y piensan que no les sirve"

Principales dificultades para el desarrollo e incorporación de la mujer

Como conclusión sobre las principales dificultades de la incorporación, aparece la falta de oportunidades de acceso a algunos cargos (que no sean aseo o de oficina) y la existencia de prejuicios en la cultura del rubro que impiden aún que la incorporación sea completa.

Si bien, destacan el avance que se ha dado en los últimos años, aún sigue habiendo problemáticas como la conciliación de la vida laboral y familiar o temáticas como el embarazo, que merman la contratación de las mujeres en las obras, así como también las diferencias salariales que ante igual trabajo son notorias entre hombres y mujeres.

"Yo también creo que la mujer no se arriesga porque no se lo permiten todavía..."

"El que la mujer quede embarazada es un cacho, me lo han dicho en frente mío, jefes que igual son mujeres..."

"En la misma pega que genera un hombre, al igual como lo hace una mujer, a ellos se les paga más y es la misma pega"

"A mi me pasó que si nos mandaban a pintar un cielo, si lo pintaba una mujer le pagaban cinco lucas, si lo pintaba un hombre eran quince lucas..."

3.4. Entrevista Constructora Cuevas - Antofagasta

Datos de identificación

Nombre Entrevistador	: Elizabeth Ayala	Fecha	: 13.09.17
Nombre Jefe/a Obra	: Jorge Álvarez		
Empresa constructora	: Cuevas Constructora		
Nombre obra / Proyecto	: Portal del Sol	Región	: Antofagasta
Nº hombres en obra	: 92	Nº mujeres en obra	: 8

I Parte: Inserción de mujeres

¿hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa - obra?

La obra comenzó en diciembre del 2016 y se han ido incorporando paulatinamente mujeres

¿cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión "local-obra"?

"Se ha ido haciendo en la medida de la necesidad, como le explicaba para ejecutar trabajos no hemos contratado (tiene varias funciones externalizadas), yo contrate capataces para eso, para supervisar los contratos". "Al principio contratamos a una mujer para la portería, para que controle el acceso".

En el subcontrato no hay mujeres, las mujeres son contratadas por la empresa y más bien tiene roles de supervisión de los subcontratos de terminaciones (no obra gruesa)

El ingresar a las mujeres responde más a una decisión estratégica que por falta de mano de obra. Ellos visualizan que el carácter de las mujeres y tener como características el ser meticulosas y controlados es beneficioso para el control y ejecución de una obra.

¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (por obra, medio tiempo, esporádico)?

Actualmente hay 2 capataces, 1 en portería, 1 llavera, 1 prevencionista, 1 auxiliar de aseo y 1 encargada de calidad. Todas contratas por la obra.

En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc.)?

No existe un perfil en particular que se busque contratar, ni por edad, estado civil o nacionalidad, es más bien si cumple con las condiciones que el perfil requiere. En esta faena en particular el 50% de las mujeres son extranjeras.

Pregunto porque tomaron la decisión de poner a mujer en roles de "supervisión": "si me pregunta a mí por el carácter, el carácter las hace ser más pesadas en terminaciones, por ejemplo. Para mí una mujer tiene mejor ojo que uno, son capaces de darse cuenta de cosas que a veces uno no se da cuenta" "todo depende del carácter de ellas, si yo veo que alguna la pasan a llevar les voy enseñando..." "Manejar un subcontrato no es fácil así que tiene que ser alguien que tenga un carácter fuerte...y ellas (capataces) están apoyadas por el jefe de terreno y la controller"

"La mujer que entra tiene que tener su carácter formadito, la que no tiene carácter se la comen... aquí hay maestros pesados e igual le faltan el respecto, y allí uno tiene que intervenir".

"hay viejitos antiguos que son de la vieja escuela, mañosos y el pensamiento del viejo mañoso es 'a qué viene esta pendeja a mandarme'"

II Parte: Desempeño

¿Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc.) de las mujeres que trabajan aquí?

Ha habido una buena experiencia con las mujeres que trabajan en la obra, que a pesar del poco tiempo ya ha habido ascenso de una mujer de maestra a capataz.

El jefe de obra es la primera vez que trabaja con mujeres (solo 10 meses) “si yo no quisiera trabajar con mujeres, no habría mujeres acá...es parte del aprendizaje de uno, yo no estaba acostumbrado a trabajar con mujer y ha dado resultados.”

Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

“A mí lo que más me ha gustado de trabajar con mujeres es el ambiente, el ambiente que se genera, es un ambiente completamente distinto a trabajar con puros hombres, es más ameno...en termino laboral son más meticulosas en el tema de terminaciones... en el trabajo documental son más ordenas y más meticulosas, más preocupadas también.

Les pregunta si son menos falleras: Ambos responde que sí. “...de hecho no fallan, es muy difícil”. En encargado recursos humanos alude a que son más preocupadas en términos de seguridad, y que en ese sentido velan por su integridad física y son más cuidadosas, y que ven a futuro, en ese sentido están preocupadas de las consecuencias, y que siempre piensan prospectivamente. “...avisan muchas cosas que ven... están muy alerta”

Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?

“...nunca he visto mujeres ejecutando, así que no podría decirle sin eficiente o no son eficiente” (tiene todo en subcontrato) ...yo creo que podrían ser poco eficiente en moldaje por el peso del material...a pesar que hay grúa igual se manipulan”.

III Parte: Facilitadores e inhibidores

Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

“...la gente de la casa se lo ha tomado bien...a los de contrato les ha costado más asumir... de hecho se fue un trabajador de subcontrato por lo mismo...le discutía y no le hacía, le faltaba el respeto”. En la conversación aclaran que el trabajador que se fue tenía problemas con más de un supervisor.

El jefe de recursos humanos alude a que existe un buen clima entre hombres y mujeres, que además es fácil de percibir cuando se dan las charlas de seguridad. Sin embargo, él siente que en el cargo de auxiliar de aseo (en otra obra) con los pares de los jornales existe lo que denomina “una buena onda excedida” ... “les dan un abrazo, a veces el segundo abrazo y la chica es bonita, a veces hasta el tercer abrazo”.

Al respecto consulto cuál es la política de la empresa: “Esta la política del reglamento interno, el tema de la investigación, los plazos legales...” Menciona que en una primera instancia se habla con el “acusado” como una especie de llamado de atención...” “... (refiriéndose a las trabajadoras) son la flor que hay que cuida dicen ello... entre ellos mismo no permiten que un trabajador le levante la voz”.

¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

“pero no es fácil trabajar con mujeres, las mujeres son complicadas...” “lo más difícil es que me vienen a reclamar a mí, por ejemplo, si hay una falta de respeto, o no les hacen caso, o le suben un poco el tono. Para mí que me suban un poco el tono es normal, pero para una mujer a lo mejor no”

Menciona que las mujeres han tenido que irse adaptando al tono alto y brusco que se habitúa en la faena, que por una parte es propio de la cultura de la construcción, pero que también se ve favorecida por el alto nivel de ruido en la zona de trabajo.

“yo no soy una persona discriminatoria, no me ha costado tanto...no me ha costado relacionarme con las mujeres a nivel laboral...una vez un trabajador acoso a una trabajadora y ahí fue ¿a quien le creo?, tengo que

creerle a la mujer, después le pregunte a él y me dijo que fue un mal entendido, y cual me dijo que había un mal entendido es que algo había...”

¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

El ambiente que generan las mujeres, “y que son buenas trabajadoras, se nota”.

Entro una capataza (mujer) que venía con experiencia, y a opinión del jefe de obra ella cumplía con los estándares que él quería de un capataz, siendo actualmente la jefa de los capataces. Y actualmente esta capataz la idea que vaya formando otras capataces.

Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

“yo desconozco como está el mercado...falta más capacitación en ejecución de trabajos como instalación de cerámicas.... Por ejemplo, todas de las mujeres que han llegado acá ninguna me ha llegado pidiendo trabajo...” en la conversación alude a que no existen mujeres buscando trabajo en la construcción lo que lo interpreta en que no existen mujeres formadas en el rubro y que vayan a buscar trabajo en esa línea.

Recomiendan que sería muy útil que las personas que sean formadas en oficio lleguen a buscar trabajo con su certificado, y con el certificado en más fácil aceptarla.

. y que en términos de marketing las publicidades de los trabajadores también incorporen a las mujeres, tanto la Cámara Chilena de la Construcción como Sence.

Algo que inhibe la contratación: “...el abuso de licencias médicas en las mujeres embarazadas...que las mujeres llevan una semana y se embarazó...en una obra llevo 4, 2 de Calama llevo 6.” Menciona que cuando conversa con colegas de recursos humanos, se ha dado cuenta que mucho deciden no contratar mujer por temor a que no abusen de las licencias médicas. El jefe de recursos humanos menciona que este es un factor importante y que no afecta solo a construcción, y ...”es un factor inhibidor en cargo que son medios-bajos que son más operativos, en cargo más estratégicos ese problema no se genera, hay mujeres que están en cargos estratégicos que trabajan hasta el día antes de tener la guagua...si lo llevo al rango de remuneraciones, las mujeres que están bajo los \$350.000.- es la que mayormente hace mal uso de este beneficio”.

¿pregunto si han analizado algún patrón que hayan analizado, que les haga sospechar que algo que pudiese ocurrir? Me responde: “el factor común que tienen ellas es que son extranjeras...yo conversando con una que tenía 1 día trabajado y la contacte para ver si ‘estai bien’...trabajo las primeras dos semanas y presento certificado y no apareció hasta el día de hoy, no apareció más. Yo la ubique y me dijo que era netamente por un tema de trámites, en el fondo ella quería lograr más rápido la residencia...al nacer su hijo ella tenía un beneficio para tener más rápido su residencia definitiva...”

Según la apreciación de jefe de recursos humanos, la inclusión de la mujer en la construcción genera un clima más cálido, más familiar...menciona también que, en su rol como jefatura de recursos humanos, el hecho que estén presente las mujeres le facilita el trabajo, ya que logran gestionar un ambiente más grato y que partir de ello permite que las cosas “fluyan” de mejor forma. Menciona que son un factor conductor entre terreno (obra) y recursos humanos

PAUTA PARA LA OBSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EN LAS OBRAS

Nombre Responsable Observación:	<u>prevencionista</u>
---------------------------------	-----------------------

Realice una descripción general de la infraestructura:

Edificio habitacional (vivienda social) de 5 torres de 6 pisos cada uno, que incluye área verde, estacionamiento y sede social.





A continuación, se deben contestar las siguientes preguntas:

¿Existen salas de amamantamiento (salas alma)? ¿O lugares para que mujeres que estén amamantando se puedan retirar la leche y almacenarla?

Ninguna mujer en esta obra en etapa de amamantamiento. No hay sala de amamantamiento, pero niñas bien esta conversado a nivel gerencial que las mujeres puedan tener a su hijos en jardines junji cercanos al domicilio y que se vayan más temprano en dicha etapa.

¿Existen baños adecuados para una fuerza laboral que incluye a hombres y mujeres?

Si, separados

¿Existen vestidores o casas de cambio adecuados a una fuerza laboral que incluye a hombres y mujeres?

Para el caso de hombres cuenta con baños y casa de cambio, para las mujeres existe 1 baño individual que incluye ducha individual.

Si hay espacios de descanso, ¿está esta acondicionada para una fuerza laboral que incluye hombres y mujeres?

El espacio común es el comedor

¿Las maquinas e implementos de trabajo son adecuados para el uso de hombres y mujeres en condiciones de seguridad?

¿La ropa de trabajo, incluyendo todos los implementos, cascos, zapatos, chaquetas, implementos de protección, está confeccionada para hombres y mujeres, considerando sus diferencias?

Se piden especial para la mujer y por talla. En general los EPP es solicitado considerando las necesidades del trabajador

Uno de los temas que ha salido es el uso de la fuerza en las máquinas, me parece que hay que observar eso, y preguntar ¿Es posible incluir tecnología en las maquinarias que permita la incorporación de personas que tienen menos fuerza para su manejo?

No aplica

Otros comentarios pertinentes en relación a la observación

“es grato trabajar con mujeres...”

3.5. Entrevista Constructora Guzmán y Larraín - Antofagasta

Datos de identificación

Nombre Entrevistador	: Elizabeth Ayala	Fecha	: 13.09.17
Nombre Jefe/a Obra	: Alejandro Flores		
Empresa constructora	: Guzmán & Larraín		
Nombre obra / Proyecto	: Edificio Antigua	Región	: Antofagasta
Nº hombres en obra	: 149	Nº mujeres en obra	: 24

I Parte: Inserción de mujeres

¿hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa - obra?

Desde siempre, además se van movilizand a los equipos de trabajando a otros proyectos. Hoy día está bien bajo el tema de construcción y nos hemos preocupado de ir rescatando los meiorcitos de cada especialidad.

¿cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión "local-obra"?

"Lo típico es que la mujer ingresa en la etapa de aseo pero dada la necesidad de mano de obra que se generó como hace 6 u 8 años donde había mucha actividad de construcción en muchas partes, y aquí sobre todo por la influencia de las mineras que te captan bastante mano de obra, hubo la necesidad de empezar a formar mujeres que hicieran trabajos de hombres como fraguadoras, eléctricas, pintoras, cornisas, pinturas, etc., y eso generó bueno frutos, pero fue una necesidad básicamente por falta de mano de obra"

"Al principio teníamos solo 4 mujeres o a las personas de aseo y empezaron a incorporarse paulatinamente más especialidades y más cargos en la medida que uno ha aprendido que no es tan complicado trabajar con mujeres, que son más responsables, más leales y eso ha permitido que mujeres que estaban haciendo aseo en un comienzo ahora estén es otras especialidades mejor remuneradas"

¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (¿por obra, medio tiempo, esporádico?

- Aseo
- Chicas que impermeabilizan, pegan cornisas de aislapol
- hay una mujer eléctrica
- rematadoras / fraguadoras
- Jefa Oficina técnica (Construcción civil)
- Jefa control de calidad (ingeniero industrial)
- Jefa post venta (no es profesional, pero está en rango de jefatura)
- Jefa de traslado de material (tampoco es cargo profesional)

Siempre a las mujeres se las contrata por la obra con imposiciones y todo.

En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc.)?

"Esto viene por una necesidad de las mujeres que necesitan trabajar". "Nosotros, aunque suene feo la única discriminación que hacemos es cuando las mujeres son muy atractivas, porque eso te revuelve el gallinero...ha pasado que hay mujeres que han quedado embarazadas de maestros de la obra, y también ha habido líos de faldas...no sé si es un prejuicio, pero uno trata de no generar tentaciones en la gente, porque el hombre es bruto. A mí me ha tocado "oiga jefe hay unas colombianas que son curvilíneas y nos van dejar la escoba". "Los viejos se distraen y se pueden accidentar".

"Aquí hay muchas colombianas trabajando, pero son menos atractivas" "La mayoría tiene 4to medio, y más las mujeres que los hombres". "Son niñas bien educadas"

“La mayoría son madres, y madres jóvenes, de 25 hacia arriba”.

II Parte: Desempeño

¿Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc.) de las mujeres que trabajan aquí?

“Las oportunidades que ellas tengan para aprender oficios se ve aquí en la obra, hay mujeres que las hemos contratado eléctrica pero más bien hay muchas que se han formado aquí en la obra, señora que empezaron a hacer aseo y de repente me decían ‘yo puedo hacer trabajos de fragüe’, y allí se le enseña a hacer fragüe”
Ha sido una posición proactiva de las mujeres “se dan cuenta competitivamente que pueden hacer el mismo trabajo que un hombre e incluso mejor...ya que son más detallistas, en general son bien comprometidas” ...

Experiencia de la mujer que maneja una cuadrilla de hombres. “Al principio para ella manejar jornales (que son los que acarran los materiales), obviamente en un comienzo tuvo que tener el respaldo de los jefes hombres / supervisores lo que les paraban los carros de que la respetaran, y hoy en día ella funciona súper bien. Ella es bien autónoma, maneja su equipo de gente, se coordina con los materiales y créeme que subir materiales es difícil, es una pega bien fuerte porque es harto volumen de material, harto que hay que bajar. Ella lo ha hecho bastante bien y la ventaja que ella lleva trabajando con nosotros bastante tiempo, ella partió haciendo aseo, después le encargamos preparar departamentos para entrega, después se encargó de postventa y en momento se nos acabó la postventa y se le asignó esta nueva labora.”

“Ellas son bien optimistas respecto a los desafíos porque ese trabajo es bien ingrato, y lo asumen de buena forma, la mujer en general no le tiene miedo a aprender nuevos conocimientos y a nuevas técnicas”.

“Yo no conozco ninguna mujer que enferme, que coloque moldaje, porque son labores ultra brutas, y no sé si ese es el término específico para marcar la diferencia de lo que tú me preguntas, en general uno busca potenciar a las mujeres en las habilidades con las manos, que son detallistas, bastante prolijas en el trabajo. Uno mismo encasilla esa suerte de capacitación en actividades que uno estima pueden tener buenos resultados”

¿en que herramientas la formarías?: “Pintura”. En la empresa estamos con una política de eliminar herramientas de ruido y polvo (me muestra un cortado de madera manual similar a los cortadores de cerámico). “Tuve una mala experiencia que un viejo se cortó con un esmeril, hay herramientas súper peligrosas y en ese sentido trato que no se les asignen esas herramientas a las mujeres”. “Quizás una herramienta más pequeña, más manuable, más fácil de controlar, de todas maneras, que si”

Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

Hoy se contratan mujeres eléctricas, rematadoras ya que se ha tenido buenas experiencias con ellas. “Es una súper característica de las mujeres, que en general son bien detallistas y que dejan muy bien terminado los trabajos, es por eso que hacen los trabajos finos de remate y terminación”

“En la obra hay dos tipos de trabajadores, los jornales y los maestros...hoy día yo tengo maestras, esta niña que gana 700 lucas es una maestra eléctrica, esta niña que gana 500 lucas es una maestra, y cuando se las manda pa'otra obra se van como maestra y con sueldo de maestra. O sea cuando llega alguien a la puerta tiene la misma oportunidad tiene la misma oportunidad que el hombre. Cuando es jornal uno obviamente parte en labores de aseo, y si de ahí tiene algún tipo de aptitud o ganas.”

“La de impermeabilización es una mujer que nunca he visto parada, siempre que la veo está trabajando. Hay dos cosas, hay mujeres que son bien conversadoras, por ejemplo las mujeres de aseo son bien conversadoras y uno las ve juntas. Pero las Maestras son gallas que son súper prolijas, constantes en el trabajo, tu no las vas a ver nunca sacando la vuelta. Vienen acá y me dicen no tengo más que hacer versus el hombre que es sacador de vuelta” “otra buena experiencia en la de la trazadora”.

Prevencionista: “trabajos que requiera harto detalle y prolijidad, en las pinturas, los fragües, son trabajo que requieren de detalles, incluso la finesa de la mano de la mujer también hace la diferencia...a veces hay detallitos que se hacen con la mano... hay trabajo muy artesanales donde se requiere el arte prácticamente yo creo que las mujeres andan bien”

Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y porque?

“No tengo malas experiencia. Una vez tuvimos una niña que era soldadora pero era bien lenta para trabajar y no tenía las mismas competencias que el hombre. Hay podría decirte que respecto a la calidad del trabajo y la velocidad era inferior al hombre”

“Hay algunas mujeres que han tenido problemas en la espalda, lumbago, es una fraguadora, pero entendemos que por eso problema no vamos a discriminarla”

Prevencionista: en aquellos cargos más de obra gruesa, que requieren más resistencia ya que se podrían dañar más fácilmente “yo creo que lo pueden hacer, pero un golpe lo sentirían de manera distinta...sigo pensando que la capacidad de hombre y mujeres es igual pero no en estructura física, son más delicaditas en ese sentido y hay que cuidarlas”

III Parte: Facilitadores e inhibidores

Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

“Al principio hubo una suerte como de rechazo ya que la mujer siempre había hecho funciones de aseo, pero con el tiempo uno se da cuenta que la mujer es más responsable que el hombre... hay una problemática social de que tienen que cuidar a los hijos pero en general es más confiable en el sentido que es más responsable que los hombres, no se va a chupar los fines de semana, llega a trabajar cuando corresponde y eso habla muy bien de la mujer como género”

“Hay situaciones eso sí que hay peleas entre mujeres, en especial porque el segmento social del que vienen es bajo, se han agarrado de las mechas” ...” hay el prejuicio que la mujer es más emocional, en cambio el hombre es más bruto...y a veces hay cahuines en que el hombre no es tan frecuente que se dé” ...”al principio esta era la reticencia que teníamos para contratar mujeres, pero con el tiempo hay un sistema de filtrado, los complicados se van”

Respecto al tema del acoso: “tuvimos un caso que un viejo abrazo a una niña y al final el trabajador se fue porque podía ser potencial riesgo de acoso que pase más allá

“El ambiente dentro de la obra es que los hombres son buenos para el garabato, son medio brutos, medios ordinarios en algunas cosas, pero así y todas las mujeres se han logrado integrar”.

Experiencia en otra faena: “Teníamos unos buses de acercamiento en Huechuraba, y trabajaban unas niñas haciendo la práctica y los viejos eran súper atentos, la mujer genera que los hombres se comporten de mejor forma. Antes los hombres salían casi piluchos de las duchas y cuando hay mujeres los hombres son más recatados, cuidan el lenguaje. En general generan un buen efecto dentro de los hombres, la mayoría, o sea, hablemos como grupo”

¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

Líos entre ellas que genera prejuicios. Temas asociados a “acoso”. Cuentan con política estricta en temas de acoso, prohibiendo piropos incluso dentro y hacia fuera de faena.

Comentario adicional que lo realiza cuando le pregunto si quiere agregar algo más: “ver la salud compatible de las mujeres con la construcción” alude a que la “chica” de la oficina técnica no fue a trabajar hace 2 días porque estaba resfriada y menciona “yo si estoy resfriado igual vengo a trabajar...nos ha tocado un par de falla en mujeres que en los hombres no se da, o sea el hombre se tiene que estar muriendo para que no vaya a trabajar y en el caso de las mujeres son un poco más sensible a su enfermedad y condición, ahora no se cómo manejar eso”.

“A veces los sábados necesitamos gente, pero las mujeres prefieren no venir porque ese espacio es para sus familias, que al final es una restricción para todo lo que es sobretiempo o jornadas extraordinarias...generalmente si tenemos que citar para el fin de semana citamos hombres, generalmente las mujeres no pueden porque tienen que ir a la feria o..., son cosas que uno entiende perfectamente, pero puede ser una debilidad respecto al hombre. El hombre muchas veces no se hace caso de la familia y tiene disponibilidad 24/7, pero la mujer no”. “El hombre es más transable, le pongo un bono de 10 lucas y viene, en cambio las mujeres más difíciles porque tiene que descuidar a su hijo o tiene que contratar a alguien”.

¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

“Integrar a la mujer en una actividad que es principalmente de hombres, abrir las puertas de la obra de construcción y que las mujeres se puedan integrar y desarrollar un oficio.”

Menciona que la mujer está más abierta a insertarse en el rubro de la construcción de los hombres, en especial los jóvenes

Las mujeres toman la iniciativa en capacitarse, cuando ven cursos que entrega la cámara chilena de la construcción que son gratuitos los toman, ya sea metalcom, manejo de bodega entre otros, y por iniciativa propia. “Ellas quieren aprender”

“Son más confiables y responsables que los varones y también el hecho que los hombres trabajen con mujeres hacen que se comporten mejor es favorable. También que los hombres sepan que una mujer le puede hacer collera en su labor crea una motivación para que haga mejor su trabajo. Si a futuro tengo que decidir entre un hombre y una mujer, y la mujer hace mejor su pega me voy a quedar con la mujer” “se genera una buena competencia”

Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

La remuneración hoy se está igualando entre hombres y mujeres.

“Una capacitación fuerte en otras actividades para poder integrarlas más. Por ejemplo, en la parte de gasfitería, abrir un poco en abanico de los oficios que puedan ser ejecutados por mujeres, porque hoy día es que partimos de menos a más, partimos con el aseo y luego le pasai un pincel para que pinte, luego le pasai un poquito de mezcla, quizás haría falta formar en aluminio, por los sellos, por los montajes. Hoy está muy restringido el abanico de actividades de las mujeres (pintura, remate), pero los oficios son como 20, 30, 40, o sea el porcentaje de oficios es bastante reducido...”

Hace mención a la política social, me describe que en una oportunidad fueron a buscar a gente a la OMIL y que las mujeres que llegaron a trabajar al día siguiente no quisieron quedarse, ya que el trabajo implicaba contrato y jornada, por lo que perdían los beneficios y subsidios públicos. En ese contexto menciona en que cree que es posible que haya un desconocimiento y/o prejuicio del rubro de la construcción, ya que es un sector en el cual se puede recibir buenas remuneraciones y beneficios, incluso mejores que los obtenidos estatalmente.

Sugiere retomar como actividad lo que se hizo alguna vez en la empresa lo llamado “casa abierta” en la cual se invitaba a los hij@s y espos@s de los trabajadores con el objetivo que conocieran como es el rubro de la construcción y comprendieran la magnitud del trabajo que hacían sus cónyuges y padres/madres y se sintieran orgullosos. Propone que puede ser una buena práctica para dar a conocer el rubro “esto no es la mansión siniestra”.

A nivel interno “todavía hay una diferencia de género, el hombre en sí ve a la mujer de manera inferior.... En algunos casos por radio escuchaba que cuando le piden llévame material al piso 5 es como un poco de marcar la diferencia como si estuvieran mandando a la nana...lo hacen con un tono casi como tu estás en un segundo lugar”. “hay que hacer una capacitación a los trabajadores hombres, que vean a la mujer no como una competencia sino como alguien que está aportando

Prevencionista: “enseñar nuevos rubros a la mujer, hacer un cambio de visión, salir de que la mujer no puede hacer algunas cosas que el hombre si...abrir la mente a aquellos que estamos liderando el trabajo, quebrar el paradigma ”

“Algo que me llama la atención es que se generan conflictos interpersonales en el trabajo, las damas tienen mayores conflictos interpersonales que los varones. No sé si es una barrera que el rubro de la construcción tendrá que superar, pero es interesante ver eso...son medias complicaditas entre ellas, o bien lo expresan con mayor facilidad, es algo que me llama la atención”

Un aspecto que menciona sobre las mujeres, es que considera que son un tanto desordenadas en los vestidores y baños, tanto con la ropa que dejan, materiales en incluso en aspectos higiénicos, teniendo incluso los jefes de obras hablar con las mujeres (en especial por el periodo menstrual)

Observaciones entrevistador

Respecto a la seguridad:

Hemos vivido periodos anteriores donde había mucha actividad en la ciudad y había mucha rotación de gente, lo que te complica ya que al ser móvil tampoco sabes cuándo vas a terminar. El otro tema es la accidentabilidad, generalmente “los que no tiene experiencia en construcción son los más sensibles a accidentarse”. “La ventaja de tener maestros de buen nivel es permitir que no se accidenten”

PAUTA PARA LA OBSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EN LAS OBRAS

Nombre Responsable Observación:	Hugo Cuevas
---------------------------------	-------------

Realice una descripción general de la infraestructura:

Edificio habitacional en altura con 120 departamento, 21 pisos, más estacionamiento, piscina y equipamiento. La ejecución es entre septiembre 2016 y marzo del 2018. Actualmente se termino la obra gruesa del edificio (fierro, moldaje y hormigon) y las terminaciones estan a mitad del edificio. Más o menos a mitad de obra.



A continuación, se deben contestar las siguientes preguntas:

¿Existen salas de amamantamiento (salas alma)? ¿O lugares para que mujeres que estén amamantando se puedan retirar la leche y almacenarla?

“Tenemos mujeres en periodo de postnatal, pero ellas tienen permiso de retirarse antes”. “Como politica lo conversamos que cuando se produce un postnatal es una suerte de `problema`, y como empresa siempre dijimos esta situación le puede ocurrir a tu hermana, a cualquier familiar nuestro, entonces no nos cerremos en la posibilidad de cumplir la ley”.

“Tenemos una chica que tiene dos años con postnatal y le demos todos los permisos y facilidades para que siga trabajando, nos podemos discrimiar alguien por el hecho de ser mama”. “Hoy tenemos 3 o 4 que estan en proceso de postnatal y se le dan todos los permiso que la ley exige”

“existe un consenso que no podemos discriminar a la mujer por su condición de madre” “Esta la opinión de los dueños y gerentes de que vamos pa`delante, de repente hay niñas que estan haciendo aseo y se tienen

que ir temprano, y bueno se van temprano, y esas son las reglas que pone la ley y hay que respetarlas”
“Nosotros pagamos sala cuna tambien” “es un esfuerzo mayor ser mamá y trabajar”

¿les ha tocado mujeres que quedan embarazada en obra y cual ha sido la politico de seguridad?

“al respecto somos bien cuidadosos, la persona entra en una especie de fuero, la mantenemos en la obra pero también tratamos de ponerlas en tareas que no vayan a perjudicarla a ella ni a su bebé. Si esta haciendo un trabajo muy esforzado la tratamos de poner en trabajo más livianos” En los casos que no se hacen cambio son aseo fino, solo se hacen cambios en casos de carga pesada (aseo grueso, impermeabilizaciones, Ceramicos)....
“en general cuidamos harto a las mujeres, incluso a veces estamos dispuestos a cambiarlas de obra...”

¿Existen baños adecuados para una fuerza laboral que incluye a hombres y mujeres?

“La primera distinción es separar a la gente que trabaja en oficina de la que trabaja en terreno, en el caso de las que trabajan en oficina los baños se comparten” (en terreno con el prevencionista se vio que no, consideran baños separados para hombres y mujeres”. En terreno hay baños y camarines para mujeres..

¿Existen vestidores o casas de cambio adecuados a una fuerza laboral que incluye a hombres y mujeres?

(vestidos y casa de cabios en el mismo lugar físico)





Si hay espacios de descanso, ¿está esta acondicionada para una fuerza laboral que incluye hombres y mujeres?

“No hay espacios de descanso, la obra es bastante extensa. O sea hay un sector de fumadores...pero en general las pausas se hacen en terreno, en el edificio, obviamente hay casino y espacio para almorzar”

“Hay una empresa que trae la comida, pero también motivamos que la gente traiga su comida, porque se ha perdido un poco esta costumbre de traer la choca...si bien el almuerzo es un beneficio de la empresa, nosotros también damos un bono de beneficio almuerzo a la gente que trae su almuerzo, ya que enendemos que cocina genera un gasto, así que incentivamos que la gente se encuentre con esto de traerse almuerzo”



¿Las maquinas e implementos de trabajo son adecuados para el uso de hombres y mujeres en condiciones de seguridad?

“Las mujeres en general no hacen ese tipo de labores más bien hacen aseo”. Las dos actividades que general peso son el traslado de materiales que esa es una cuadrilla netamente de hombres y allí más bien tenemos una mujer que es la que los dirige, y lo otro es limpieza por el traslado de escombros pero que son retirados por los hombres”

¿La ropa de trabajo, incluyendo todos los implementos, cascos, zapatos, chaquetas, implementos de protección, está confeccionada para hombres y mujeres, considerando sus diferencias?

“En general nosotros entregamos un zapato de seguridad estándar pero si hay personas que le molestan o quieren un zapato de mejor calidad se le descuenta la diferencia en cuotas.....Respecto a los guantes, usamos guantes cabritilla que es un guante bien flexible y comodo así que no tenemos distinción entre hombres y mujeres, todos usan los mismo guantes, aunque todo va a depender del tipo de actividad que esten realizando ya que tenemos varios tipos de guantes”.

Prevencionista: los guantes son todos iguales para hombres y mujeres, sin embargo se toma la recausión de solicitar tallas más pequeñas para mujeres. Y en el caso de zapatos de seguridad tambien



Uno de los temas que ha salido es el uso de la fuerza en las máquinas, me parece que hay que observar eso, y preguntar ¿Es posible incluir tecnología en las maquinarias que permita la incorporación de personas que tienen menos fuerza para su manejo?

Otros comentarios pertinentes en relación a la observación

Se consultó sobre la posición de las mujeres respecto a la prevención de riesgos:

“en general las mujeres adoptan una actitud positiva a la prevención de riesgos, son cuidadosas, nunca he tenido mayores problemas de que no quieran usar los elementos de protección personal, que no se quieran cuidar...En accidentabilidad un poco la experiencia que he tenido del total de las veces que he ido a la mutual con los trabajadores una 4-5 mujeres versus 20 trabajadores hombres...en general la mujer se accidenta poco, pero si en accidentes que un varón pudiese resistir una mujer tiende a resentirse más fácilmente, no es porque ella quiera si no que se le produce una lesión mucho más pronunciada que el varón”

¿en qué se tienden a accidentar o por qué?

“las causas son bien variadas, se han caído por ir chateando en la escalera y accidentes como tomar mal un paquete de cerámica de forma vertical...son cosas que también le pueden pasar a los varones, hemos tenido caso de varones que se han caído por andar con los zapatos desabrochados y manipulación incorrecta de material...no creo que el género haga la diferencia en el tipo de accidente”

3.6. Entrevista Constructora Mar Abierto - Antofagasta

Datos de identificación

Nombre Entrevistador	: Elizabeth Ayala	Fecha	: 14.09.17
Nombre jefe/a Obra	: Eduardo Figueroa		
Empresa constructora	: Marabierto		
Nombre obra / Proyecto	: Nueva Costanera	Región	: Antofagasta
Nº de hombres en obra	: 190	Nº mujeres en obra	: 10-12

I Parte: Inserción de mujeres

¿hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa - obra?

El proyecto se inicia el año 2015, tuvo un receso y luego se reactiva a mediados del 2016. Al inicio de la obra no se consideraban mujeres ya que principalmente está compuesto de empresas contratitas y maquinaria, pero cuando se reactiva en el 2016 comienzan a ingresar mujeres

¿cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión "local-obra"?

"...el proceso de inserción de mujeres en la constructora Marabierto viene hace años atrás, no es una práctica que se ha tomado solo en este proyecto, yo he participado en proyectos anteriores y también hemos tenido mujeres...es parte de la política, no discriminamos si son hombres y mujeres pero siempre tenemos que clasificarlas dentro de su perfil de trabajo, dentro de la necesidad nuestra que donde requerimos la labor de una mujer podemos hacer contratación...son más pulcras que los hombres, son más minuciosas y hay algunos cargos en los que se justifica la contratación de mujeres."..."en lo personal me acomoda trabajar con ellas". Pregunto por el mercado de las mujeres a la construcción: "si bien el mercado de la construcción por un tema histórico ha sido sumamente machista, y eso no lo podemos negar, poco a poco creemos que el empoderamiento que tienen las mujeres en estos momentos y su capacidad hacen que puedan trabajar a la par con nosotros... y como te decía hay perfiles en que nosotros creemos que es preferible tener a una mujer como el área de control de proyecto, que son más aplicadas, más rigurosas, y en ese sentido nos ayudan y nos colaboran mucho más o tenemos más confianza en ese sentido que los resultados van a ser más eficientes que teniéndolo con un hombre. Nosotros hemos trabajado con hombres en área de control y son menos detallistas..."

La gerencia de la empresa se dedica a la contratación de los profesionales, y en ese sentido hay un lineamiento asociado a la incorporación de mujeres. Y en el caso de la obra se dedican más a la contratación de jornales – no profesional.

Le pregunto si han llegado mujeres a pedir trabajo: "Si, si han llegado. Por un tema de dotación actual general y de acuerdo a lo que me indica el proyecto no puedo aumentar dotación... por el decreto 594 dice que si me paso en un número más tengo que instalar otros baños , entonces tengo que hacer la equiparación y la equivalencia de la infraestructura que también puedo tener, en estos momentos si tenemos la dotación justa para mujeres y no tengo el espacio es un tema a evaluar si incorporar a otra persona que me signifique hacer otro baño....a veces en las obras los espacios no son muy extensos y tenemos que hacernos los espacio necesarios para poder cumplir también con la normativa..."

"por otra parte cuando uno planifica el proyecto piensa que la mayoría de la dotación van a ser hombres, entonces uno se provee de baños, de equipamiento, espacios de vestidores...es difícil meter el espacio para un nuevo baño, además que debo tenerlos separados.

Le consulto si en la planificación habían considerado tener un número de mujeres similar al que tienen, ya que, considerando esta infraestructura, y me comenta que al panificar consideran lo que han tenido históricamente que es alrededor de un 12% de la dotación. Pero menciona que la cantidad de mujeres que tiene actualmente es mayor a la que tenían planificado inicialmente.

¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (¿por obra, medio tiempo, esporádico)?

Cuenta entre 10 a 12 mujeres entre el área operativa y área de proyecto y calidad, que en el área de BackOffice en su mayoría son mujeres que son 8 mujeres (en sistema de control: planificación de obra y control de calidad). Y en obra –operación de aseo (auxiliar de aseo, mantención de las instalaciones de faena, llaveras y una ayudante de trazadora, y una supervisora de terminaciones.

“...el departamento de calidad lo contemplan la jefa de calidad y un asistente de calidad, en el área de planificación hay una jefa de planificación y dos asistentes mujeres. En prevención de riesgo tenemos a una asistente del departamento de prevención ...el puro BackOffice es como 50% de puras mujeres”

En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc.) ?

Va desde 29 a 50 años, tanto de obra como de BackOffice. Por experiencias anterior consideran que las mujeres y hombres sobre 40 años tienden a ser más responsables y cuida el trabajo. “...En cambio las personas que son más jóvenes son más arriesgadas y tienen opciones de buscar en otros lados, y no tienen ese resguardo laboral...” ... este comentario lo refiere a la gente de cargos operativos-jornales.

En general en la construcción existe un alto nivel de rotación, sin embargo, tiene un grupo de trabajadores/as que llevan ya 10 a 15 años trabajando con ellos, todos ya superando los 40 años, y muchos de ellos alcanzando los 60 años “...son más pausados, son más responsables, son más seguros...la gente adulta es mucho menos fallera...”

II Parte: Desempeño

¿Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc.) de las mujeres que trabajan aquí?

“...tiene un alto grado de emprendimiento, de aprender más, poco a poco creemos que esa brecha entre el hombre y la mujer por esa misma capacidad y ese ímpetu que le ponen sea va acotando...creemos que no hay diferencia de unos con otro...cuando planificamos estimamos que sí hay trabajos que tienen que hacer mujeres y es justamente por la capacidad, por la entrega y responsabilidad...porque son más alineadas, son más alineadas en las directrices que uno le va entregando...”

Cuenta como experiencia que internalizaron el servicio de portería y dejaron una mujer, cambiando el trato del día a día, tanto desde la amabilidad que genera el tener una mujer en portería hasta la autorregulación que tienen los hombres de su lenguaje y trato con colegas de trabajo. Otra experiencia que cuenta es la decoración que hizo una trabajadora en la sala de reuniones por las celebraciones de fiestas patrias, y se refiere a ese hecho como que las mujeres logran hacer el ambiente de trabajo más ameno, que en caso de trabajar solo con hombres eso no vería... “a uno lo atienden, le sirven un té, todo ese trato uno no lo ve cuando tiene trabajando hombres...”

Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

¿en que otros roles incluirías mujeres? “...nunca he trabajado nunca profesionales de terreno, si con supervisoras (capataces), y si me gustaría la posibilidad alguna vez de trabajar con alguien que esté a cargo de terreno que sea mujer...”

¿y de cargos de mujeres que ya desempeñan en una obra? “...selladoras, nosotros tenemos pensado contratar en la fase de término maestras que estén a cargo de los remates del departamento de los sellos, de los fragües, que puedan están viendo trabajo previo a la pre-entrega del departamento, justamente por lo minuciosa... queremos internalizar muchas funciones que están en externalización...” visualiza las funciones asociadas con el control en la obra las mujeres juegan un rol clave, como también en lo que es aseo fino.

Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?

“...el jefe de obra de la obra gruesa creo que debiera ser un hombre, no el profesional de terreno, ...el jefe de obra es el que está vinculado con los hormigones, con los moldajes, yo creo que es un cargo que debe ser de un hombre por temas de que tiene que estar encaramado en distintos lados, son actividades más rusticas, ...es más que nada por el trato, yo aquí tengo 2 jefes de obra y son viejos de la C%&xx...viene de la vieja antigua. Son personas que logran el rendimiento a base de su experiencia, no me imagino una mujer en la obra gruesa como jefa de obra gruesa...”

¿y mujeres trabajando en la obra gruesa? “no, por las funciones que se desempeñan, a veces son actividades de fortaleza...nunca me ha llegado una jornal para trabajar en obra gruesa”
En resumen, no consideraría mujeres en obra gruesa por fuerza por trato.

III Parte: Facilitadores e inhibidores

Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

“...excelente!!!, las cuidan bastante y se ha logrado un buen vínculo, es un proyecto que, si bien hemos tenido rotación de la mano de obra, gran parte de la gente de la casa ha sido parte de equipos que han sido seleccionado de equipos anteriores y se ha conformado un gran equipo, y se ha ido complementado con la llegada de otras personas, y la acogida ha sido bastante buena”

“...el trato que tenemos con ellas es afable, respetuoso y creo que ellas se sienten bien...”

pregunto por temas de “acoso”, como ha sido ese proceso: “...cuando uno de repente ve que puede venir una persona y me puede revolucionar el ambiente entonces uno lo piensa...uno lo piensa por la actitud de ellos... “cuando las contratamos se entrega expresa instrucción al jefe de obra que acá la gente viene a trabajar, cualquier acción que genere una posible relación al interior de la obra, obviamente va a significar el despido de él y ella...” “no hemos tenido problema de acoso... han venido eso sí abogados de la empresa a darnos charlas de acoso sexual, del hecho de trabajar con mujeres qué puede significar...”

¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

“...que a veces se forman relaciones al interior, y esas relaciones cuando me generan problemas de índole productivo de trabajo me llevan un poco a pensar el tema...” me cuenta una experiencia en que en una obra había mujeres contratadas y que los mismos supervisores les marcaban las tarjetas, y al final se dieron cuenta que eran pareja y ambos fueron desvinculados de la empresa.

Al profundizar respecto al tema, sale nuevamente el tema de acoso, en que en una oportunidad el jefe de obra le había comentado que había mujeres que se sentían acosa por mujeres

El otro tema es de seguridad, prefieren que la gente que venga a trabajar tenga experiencia en construcción como mínimos un año. En ese contexto han sido más rigurosos en tema de la contratación, tanto para mujeres como para hombres. Precisa que si tienen experiencia en otro que tiene incorporado fuertemente la seguridad como es la minería o talleres por ejemplo si se considera, pero también menciona que muchas veces llega gente que solo tiene experiencia en el retail.

¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

Le consulto como la disposición de las mujeres a temas de seguridad, y menciona “...son más dedicadas y tenemos mejores resultados, son más aplicadas...creemos que son bien alineadas, además muchas mujeres forman parte del comité paritario y como parte del comité paritario están empoderadas...son obedientes, son aplicadas, son fáciles de llegar y son responsables, y la captan a la primera. Nosotros no hemos despedido a ninguna mujer.”

“Las mujeres son fieles y encuentran en la organización un campo laboral estable, son menos rotativas que los hombres, los hombres a veces le ofrecen 20 lucas más y se va el viejo...la mujer es más resguardada en ese tema...son más leales con la empresa y con uno mismo, uno nota esa fidelización por parte de ellas”

Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

Se toca el tema de que en algunas ocasiones la infraestructura y espacio de la obra podría limitar el ingreso a mujeres, en el sentido que la ley exige una cierta cantidad de baños por mujeres, y a pesar que no es un problema el construir un nuevo baño, a veces el espacio en la obra limita el poder construir un nuevo baño.

“falta en general cambiar la percepción, básicamente de quienes lideran los procesos, lideran los equipos, todo esto es parte de una planificación y dentro de ese plan uno involucra o no involucra, yo creo que más que política pasa por un tema de convencimiento, de autoconvencerse que en términos de género no debíamos tener mayores diferencias, perfectamente un trabajo lo puede desempeñar un hombre como lo puede desempeñar una mujer....hay empresas que consideran tener un porcentaje de hombres y de mujeres...si tengo que evaluar a una señorita y tengo que evaluar a un varón, y el resultado me dice que la señorita es más eficiente que el varón, yo me voy a guiar por ese lado...”

“...creemos que las mujeres si pueden y si quieren, si quieren trabajar, si quieren involucrarse en otros ámbitos por lo tanto va en el consentimiento de quienes lideran los procesos el involucrarla...estas decisiones tienen que venir de la cúpula...”

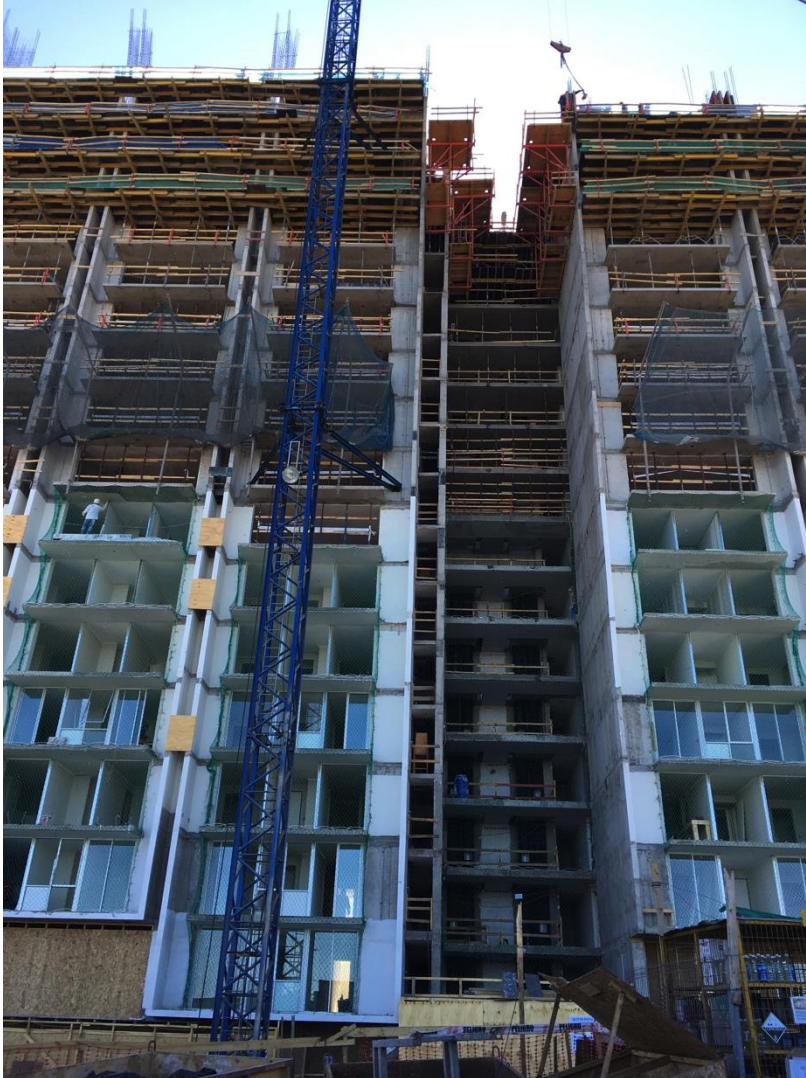
“...me gustaría que supieran usar herramientas”:

- Esmeril
- cierras circulares
- taladros
- hacer cursos de electricidad (menciona que les ha contado mucho encontrar una mujer eléctrica)
- soldar
- maestro ceramista
- pintura
- papel mural
- operadores de mini cargador (no externalizado y trabaja en almacenaje de bodega y traslado materiales a obra)
- Mujeres rigger

“...eso especializa a la mujer, así no tendríamos mujeres jornaleras”

PAUTA PARA LA OBSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EN LAS OBRAS

Realice una descripción general de la infraestructura:



A continuación, se deben contestar las siguientes preguntas:

¿Existen salas de amamantamiento (salas alma)? ¿O lugares para que mujeres que estén amamantando se puedan retirar la leche y almacenarla?

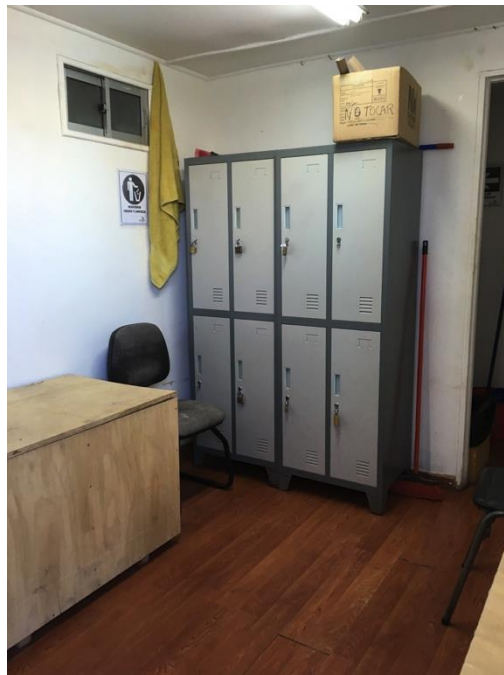
No, no tiene mujeres en etapa de amamantamiento

¿Existen baños adecuados para una fuerza laboral que incluye a hombres y mujeres?

Si



¿Existen vestidores o casas de cambio adecuados a una fuerza laboral que incluye a hombres y mujeres?
Si



Si hay espacios de descanso, ¿está esta acondicionada para una fuerza laboral que incluye hombres y mujeres?
Si



¿Las maquinas e implementos de trabajo son adecuados para el uso de hombres y mujeres en condiciones de seguridad?

No se observó

¿La ropa de trabajo, incluyendo todos los implementos, cascos, zapatos, chaquetas, implementos de protección, está confeccionada para hombres y mujeres, considerando sus diferencias?

Si,

Uno de los temas que ha salido es el uso de la fuerza en las máquinas, me parece que hay que observar eso, y preguntar ¿Es posible incluir tecnología en las maquinarias que permita la incorporación de personas que tienen menos fuerza para su manejo?

No aplica

Otros comentarios pertinentes en relación a la observación

3.7. Entrevista Constructora Avatar – Concepción

Datos de identificación

Nombre Entrevistador : Fecha : 06/07/17 PM

Nombre Jefe/a Obra : **Eduardo Ojeda**
administrador de la obra

Empresa constructora : AVATAR

Nombre obra /: Región : 8

Proyecto

Nº de hombres en obra : Nº de: 11/12
mujeres
en obra

I Parte: Inserción de mujeres

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa-obra?

En la obra desde el comienzo trabajan tres mujeres, la prevencionista, la administrativa y la persona a cargo del aseo de oficinas. Cuando comenzaron la etapa de terminaciones, se agregaron las selladoras, que son las personas que hacen las terminaciones finas y el aseo a las construcciones terminadas. Dentro de las empresas contratistas que les prestan servicios hay una instaladora de cerámica y un par de pintoras.

2. ¿Cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión “local-obra”?

Tienen un equipo de trabajo que desde el comienzo consideró a tres mujeres y ellas forman parte del grupo que llevan de una obra a otra.

El grupo de trabajo va creciendo de acuerdo a la etapa en que se encuentre la obra, y la gente en esta empresa se comienzan a acercar y dejar sus antecedentes cuando se instala la faena. Para el tema específico de terminaciones, traen a algunas mujeres con las que ya habían trabajado y otras llegan por referencias.

A medida que avanza la obra y van llegando las mujeres, se preocupan ir recalando en la charla de seguridad el respeto entre todos. Se les destaca también la importancia del trato hacia las mujeres que pasan por fuera de la construcción.

Señala además que actualmente hay una serie de leyes que han puesto estos temas en la mesa por lo que los tienen que abordar.

3. ¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (¿por obra, medio tiempo, esporádico)?

Las mujeres que tienen desde el comienzo están en cargos administrativos, prevencionista, aseo de oficinas y una vez avanzada la obra incorporan mujeres para las terminaciones, que son las personas que hacen aseo y los detalles de terminación para la entrega de la obra a la constructora. (no pregunté por el tipo de contrato)

4. En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc) ?

Las mujeres de esta faena son en su mayoría formadas por oficio, ubicándose en un rango de edad entre 25 y 50 años. Una es profesional y ocupa el cargo de prevencionista de riesgos

II Parte: Desempeño

5. Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc) de las mujeres que trabajan aquí?.

Las mujeres llaveras están muy bien consideradas porque son más detallistas, meticulosas y preparadas para el aseo fino.

6. Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

No logra diferenciar tareas en que visualice a una mujer haciéndolo mejor que un hombre o a un hombre haciéndolo mejor que una mujer. Si ve difícil la incorporación de la mujer en tareas definidas como rudas como uros o moldaje, las que define como brutas, no como complicadas. Si ve espacio para la mujer en tareas de terminación, como instalación de papel, eléctrica, sanitaria, cerámica. No cuestionan el trabajo de la mujer en la medida que el trabajo se haga, y se haga bien.

7. Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?

Idem respuesta 6

III Parte: Facilitadores e inhibidores

8. Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

No nota diferencias por la incorporación de mujeres, ya que son parte del grupo desde el comienzo, porque el grupo de inicio considera una prevencionista, una administrativa y una señora de aseo. Por esto desde el comienzo cuentan con instalaciones e infraestructura que considera a las mujeres.

9. ¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

No visualiza dificultades

10. ¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

A lo mejor los hombres andarían más calmados en vocabulario y trato. No creo que afecte en el trabajo propiamente tal, podrían ponerse más picaflores.

11. Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

Señala que por tener mujeres desde el inicio de la faena, disponen del equipamiento necesario para que trabajen mujeres.

12. Observaciones del Entrevistador

Dice que lo principal para la empresa son los resultados, por lo que daría lo mismo si es un hombre o una mujer quien realiza los trabajos, no obstante, a las mujeres las incorporan en tareas que asocian al rol tradicional de la mujer que es el aseo.

Cuando comienzan una obra tienen un grupo de 10 a 15 personas conocidas que son las que ayudan en la formación del equipo.

La baja presencia de mujeres en el rubro no sabe bien si atribuirlo a que no les interesa o a que no se les ha dado la oportunidad, pero si destaca que no hay mujeres en la construcción. Como ellos siempre han tenido mujeres en sus equipos, lo novedoso sería que no solo hicieran aseo, sino que también estuvieran en la obra.

No hay una intencionalidad para incorporar mujeres, como no llegan no las buscan, porque el personal que van sumando al grupo lo conforman con las personas que se acercan a la obra una vez que se instala la faena.

Para el desarrollo de carrera van identificando e informando al jefe de obra cuando ven gente buena, para que los prueben, y los dejan a cargo de un maestro que los forma. Los maestros son los más calificados y van formando a los demás. Actualmente el medio se ha profesionalizado, por lo que es difícil que un maestro pase a supervisor.

Hay jornales que están estudiando y les dan la oportunidad. Ellos estudian por su cuenta y la empresa les da facilidades en cuanto a tiempo.

Los permisos, y tiempo para temas domésticos es general, incluso en las mujeres es menos. Diariamente en los maestros hay entre 5 y 10 permisos.

La señora del aseo que han mantenido lleva años en la empresa y hace siempre lo mismo, como incentivo se le sube el sueldo, y siempre la invitan a fiestas de la empresa, pero tocó techo.

Como empresa tienen una jefa de terreno, una jefa oficina técnica, ayudantes de oficina técnica, cargos a los que llegan o postulan.

La gente respeta los cargos por el cargo, independiente de la persona que lo ocupe, no obstante, describe que la jefa de obra imponía su autoridad de manera un poco brusca.

En el caso de la Prevencionista de riesgos, que ingresó como alumna en práctica y luego se quedó, encontrándose ya en su tercera obra muy joven, señala que supo mantener a la gente

a raya porque no hizo amistad con la gente, pues esta práctica no resulta porque se toman la confianza. Han tenido alumnos en práctica que no han funcionado por un tema de carácter.

Ocasionalmente se da que entre llaveras y maestros de terreno se formen parejas o tengan una aventura.

No se observa en la obra una política de Recursos Humanos intencionada, más bien van respondiendo a lo que se presenta y de acuerdo a lo que encuentran disponible. Si el aseo está asociado a una labor de mujer y que esta lo hace bien. En el desarrollo de personas tampoco se observan lineamientos o definiciones organizacionales.

3.8. Entrevista Constructora Ebco – Concepción

Datos de identificación

Nombre Entrevistador : Fecha : 7 julio 2017

Nombre Director Obra : Alvaro Ortiz Becerra

Empresa constructora : Ebco

Nombre obra /: Libertad

Región : 8

Proyecto

Nº de hombres en obra : 93

Nº de: 2
mujeres
en obra

I Parte: Inserción de mujeres

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa-obra?
Desde el comienzo
2. ¿Cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión “local-obra”?

Según el entrevistado, las mujeres y particularmente en esa empresa, empiezan a ingresar casi al final, para las terminaciones, donde se las contrata como llaveras, para hacer funciones de aseo y terminaciones como sellos de cornisa, sellos de pintura, fraguado y aseo prolijo. En esta empresa tienen una función importante las llaveras porque no han podido encontrar hombres que tengan la finura del detalle. Han intentado con hombres y no les resulta. Durante las etapas anteriores el aseo más tosco lo hacen jornales.

También señala que la incorporación de llaveras es una realidad de la zona, porque él es de Temuco y allá no se conoce el concepto de llavera. Eso lo conoció en esta empresa, en Temuco, el detalle fino de terminaciones se hace siempre con hombres.

3. ¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato? ¿por obra, medio tiempo, esporádico?
Tienen dos mujeres, una de control a tiempo completo y una prevencionista medio día. Más adelante cuando llegue la etapa de terminaciones van a incorporar mujeres como llaveras
4. En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc)?

Por su trabajo en otras obras en la región, indica que las mujeres que ingresan como llaveras para aseo y terminaciones, se han formado por su experiencia en los trabajos y por inquietudes propias.

II Parte: Desempeño

5. Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc) de las mujeres que trabajan aquí?

Son muy buenas en lo que hacen, por eso cuando ya las conocen las buscan y llaman para nuevas obras. En el caso de aseo y terminaciones, no han encontrado hombres que lo hagan tan bien como las mujeres y por eso las privilegian

6. Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

La mujer prevencionista tiene una voz de mando que se respeta, y eso es algo que no pasa con los hombres, el prevencionista hombre tiene que tener un carácter muy firme para que sea respetado. En el caso de la prevencionista dicen: “Lo dijo la señora y hay que hacerlo”. Se ve más como una jefatura de peso que el hombre. Seguramente la forma en que da las instrucciones es distinta. El hombre le da más vueltas al tema, en cambio la mujer dice se hace, y se hace, el viejo sabe que esas son las reglas del juego, además, es una pega de mucho papeleo, documentación y la mujer es mucho más ordenada que el hombre, entonces mantiene todo ordenadito, en regla, en condiciones, y la gente la respeta mucho más que al hombre.

Las tareas de aseo y terminaciones, como sellos de cornisa, sellos de pintura porque son más prolijas. También ha tenido mujeres ceramistas, instaladoras de piso vinílico, yeseras y papeleras, señalando como buenas las experiencias, porque son más responsables, y muestran mayor preocupación en cuanto a la terminación de calidad del trabajo, siendo la velocidad de trabajo y las condiciones las mismas para hombres y mujeres.

Relata que el año 2015 tuvo una carpintera de terminaciones, que trabajaba en remate fino de mamparas y tienen otra mujer que hace cornisas y marcos de puerta. Con esta última ya se contactó para reincorporarla cuando llegue el momento. Ella trabaja con el marido.

La velocidad de trabajo es la misma y mejor en algunos casos que el carpintero.

Esa carpintera se formó de inquieta y por interés propio, y porque el marido es carpintero, y ella de a poco empezó y fue aprendiendo más cosas. La otra niña que instalaba mamparas se había capacitado, pero se notaba que trabajaba bien su oficio, andaba con sus maquinarias y equipos, era muy ordenada

7. Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?

No se indican áreas específicas

III Parte: Facilitadores e inhibidores

8. Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

Las ven como iguales, no hacen diferencias, comparten espacios para colación, las condiciones y tiempos de trabajos son los mismos. Tienen un ambiente de trabajo con respeto, y los hombres moderan su vocabulario para tratar con mujeres.

9. ¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

La construcción de instalaciones como baños y duchas para ellas, pero es un costo menor. En esta obra tienen baño para mujeres, comedores mixtos, por el momento las mujeres no tienen vestidores ni casilleros aparte porque son de la línea supervisión.

10. ¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

Cuando las mujeres se incorporan, los hombres la toman como un par más de la obra. No ha visto ningún tipo de discriminación. Trabajan a la par, con las mismas condiciones las mismas reglas y ellos las ve como un par.

Le sorprende en esta obra el respeto de las personas hacia el resto, no son groseros, no se han visto diferencias, se incorporan, comen juntos. El hombre como que cambia un poco y se pone a la par de la mujer y cambia su forma de conversación y vocablos para hablar en términos parecidos

11. Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

12. Observaciones del Entrevistador

Esta obra la conforman 62 viviendas, actualmente tienen una dotación de 95 personas u esperan llegar a un peak de 120, para entonces comenzar a bajar y quedar al final como con 30 personas.

Están en obra gruesa, con un avance de 20%. El ritmo de avance en esta zona está condicionado por el clima.

Los equipos de trabajo se arman por la experiencia, esta es la tercera obra que hace con el mismo jefe de obra, los mismos capataces, la gente se va traspasando de una obra a otra. En esta empresa son cuatro profesionales y cuatro obras, entonces van terminando y se van traspasando.

La búsqueda de gente la hacen a través de los contactos que tiene cada uno, y si han tenido una buena experiencia de trabajo con alguien lo buscan llegado el momento, y si está disponible se incorpora al trabajo. No es que salgan a buscar personas.

El desarrollo laboral depende de cada trabajador. Existe la posibilidad de ir surgiendo en la medida que el trabajador demuestre que tiene las capacidades. Da el ejemplo de una persona de una obra en Bulnes, que ingresó como jornal, paso a la maquina betonera y así siguió avanzando. A las personas que identifican como buenas, tratan de conservarlas de una obra a otra. Y si no hay posibilidad, tratan de pasarlo a otros colegas para que tengan posibilidad de trabajo.

La empresa principalmente da la oportunidad a los capataces de que puedan capacitarse.

Todos los trabajadores, desde su persona hacia abajo, tienen contrato por obra. La obra va por casa y con eso pueden ir probando a la dotación. Dentro de una casa o vivienda hay funciones y faena. Así cuando termina una faena se evalúa la renovación de contrato.

En algunos puestos de trabajo es fácil el reemplazo en la construcción en otros no, depende también de la estacionalidad del año, en invierno hay más disponibilidad de gente que en verano cuando en obras fuera de las grandes ciudades compiten con el agro, les tocó una obra donde jornales, carpinteros, albañiles, todos se fueron al agro. En la ciudad se compite con el resto de las empresas. La gran mayoría tiene más movimiento en verano que en invierno, entonces en esa época se hace difícil encontrar gente.

De acuerdo a su experiencia, la gente se cambia por lucas, son pocos los casos donde evalúan la posible continuidad, por cinco lucas más dejan la pega de un día para otro, y esta situación se da en jornales y carpinteros. Los viejos por unas lucas más se van, independiente de que esa pegue dure dos meses, porque saben que después van a volver, ya que las construcciones varían sus dotaciones y llega el momento en que igual van a volver.

Los capataces son más permanentes, porque saben que en la empresa tienen continuidad laboral. Da como ejemplo un jefe de obra que lleva 10 años en la empresa, un capataz que lleva 8. La línea de supervisión también se trata de mantener, se les capacita más, se les trata de mantener mejor el sueldo en la medida que se pueda. Una de las condiciones importante de este grupo es que tengan la capacidad de trabajar en equipo, que tomen un grupo de carpinteros jornales y lo que sea y que tengan la voz de mando, claridad de la ejecución y que sepan guiar a su grupo para hacer cada tarea que se les encomienda día a día.

Los capataces son los que evalúan a los trabajadores y dicen si la persona sirve y para que, o no sirve y no se le renueva el contrato. Cuando identifican a una persona con potencial, lo hacen ver para asignarle funciones de mayor responsabilidad o complejidad. Han tenido jornales que parten siendo excavadores y terminan siendo buenos albañiles. El capataz y el jefe de obra tienen que estar atentos para ver a quien pueden desarrollar.

La formación que tienen capataces y jefes de obra es adquirida dentro de la construcción, porque llevan años en el rubro.

Se da también que algunos pintores ingresan como jornales, con la expectativa de que a medida que avance la obra podrán asumir tareas de pintor y con eso cambiar su condición y mejorar su ingreso. Para la empresa es mejor tener pintores propios que subcontratistas.

3.9. Entrevista Constructora Valmar – Concepción

Datos de identificación

Nombre Entrevistador : Claudia Vargas

Fecha : 5

Nombre Jefe/a Obra : Carlos Bustos

Empresa constructora : Balmar

Nombre obra /:

Región :

Proyecto

Nº de hombres en obra :

Nº de: en el pick 15

mujeres

en obra

I Parte: Inserción de mujeres

La persona entrevistada tiene a su cargo todas las viviendas

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa-obra?

Partieron siempre con mujeres en aseo y luego las desarrollaron como selladoras y supervisoras, esto durante los últimos años. Destaca y enfatiza que para poder hacer e incluir este tipo de prácticas se de que la administración lo proponga y de la empresa apoye hacer este tipo de cosas, lo que en el caso de ellos se da

2. ¿Cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión “local-obra”?

Generalmente ingresan por el aseo y, pero fueron dándose cuenta que ellas eran mejores en ciertas tareas como sellos, a las que son mejores las va poniendo en esta función y hoy sacó a los hombres y los sellos los hacen todas las mujeres.

Entran por aseo y van haciendo carrera hasta supervisoras

3. ¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (por obra, medio tiempo, esporádico)?

En aseo tienen 8 mujeres y en el pick llegaron a tener 15. En el proceso de obra gruesa contratan siempre al menos 4 mujeres para ir manteniendo el aseo. Después contratan para aseo fino y después para sellos. A su vez las empresas contratistas contratan mujeres gasfiter. También tienen una prevencionista de riesgos que reporta al jefe de prevención de riesgos.

4. En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc) ?

Hay todo tipo de mujeres, dos embarazadas, otra con post parto, los trabajadores no han reclamado, el ambiente de trabajo es muy grato. El gallo conflictivo se va, se le paga todo y se va para no generar el conflicto en la obra.

Las mujeres que tienen son de todo tipo ahoradas, señoras educadas, con más o menos educación, somos duros para hablar, pero tal vez internamente ella puede tener un sentimiento complicado, pero no lo manifiesta

II Parte: Desempeño

5. Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc) de las mujeres que trabajan aquí?
Por sus condiciones y como ha manejado la obra, evalúa muy bien a las mujeres en la obra. Incluso menciona don mujeres de empresas contratistas que trabajan en vigilancia y gasfitería.
En la estructura Tienen una capataza supervisora de aseo que organiza el trabajo y el proceso que ellas hacen.
6. Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?
Yo creo que la mujer podría estar como ceramista, que es una labor que no requiere fuerza física, gasfitería, instaladores eléctricos, no tanto en albañilería, nada que sea obra gruesa por un tema físico. Si por todo lo que vaya por lado de terminaciones
7. Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?
Más que un desempeño deficiente, no las ve en trabajos de obra gruesa que requieren de mucha fuerza física.
Por su carácter brusco, y con poco filtro, para evitarse conflictos, evita contratar mujeres profesionales. Tiene en la parte administrativa una mujer en prevención de riesgo que depende del Jefe de prevención de riesgos y una en calidad que ve lo administrativo. Siempre recomiendan trata de contratar mujeres sobre 40 años.

III Parte: Facilitadores e inhibidores

8. Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?
Conforman un equipo hace 6 años y todos se respetan, y pueden moverse de un puesto a otro sin que eso genere problema.
Tienen un buen esquema de trabajo con hombres y mujeres
9. ¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?
No menciona dificultades. Él se declara como capaz de generar un muy buen clima de trabajo, pero que es muy claro para decir las cosas, lo que hace que no se produzcan dificultades en las relaciones entre las personas
10. ¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

Aunque no lo menciona directamente como un aspecto positivo, el hecho de que reemplazara a los selladores por selladoras, indica que confía mucho en el trabajo que ellas pueden hacer, más allá del aseo.

11. Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

La Infraestructura no es tema, todos tienen el mismo tratamiento, tienen su cuarto único, baño único, comedor común, las instalaciones son en contenedores y eso es más cómodo. Al incorporar mujeres no hubo problema por infraestructura la ropa es toda igual

12. Observaciones del Entrevistador

La igual que en otras empresas del rubro, todos(as) capacitados en seguridad tanto por el capataz como por el prevencionista de riesgo.

Este es un rubro donde es necesario ir probando a la gente porque siempre cuando contratas te dicen que si a todo, pero luego te empiezan a decir que el horario no es cómodo, entre ellas cuando se juntan deben reclamar, pero no lo dicen, o que de repente tengan que trabajar un sábado.

En cuanto a los permisos son flexibles, todas las personas de la obra tienen derecho a pedir permisos cuando tienen la necesidad, pero esto se frena cuando se empieza a abusar. Los permisos los ve el jefe de obra.

Indica la importancia para que una obra salga bien, de entregar a los trabajadores todo lo que necesitan para hacerlo bien.

Este esquema de trabajo no es frecuente que se de en el rubro que es un ambiente extremadamente machista. En esta empresa se dan las condiciones porque es el dueño con el que puede conversar directamente, y tienen un muy buen ambiente laboral

Para ir incorporando gente, lo hacen de manera paulatina, de manera que los puedan ir probando por un tiempo.

En cuanto a rentas, las más bajas son las de aseo, luego selladoras, las albañileras son trabajos más especializados. En este caso son gente que conocen hacen años, se prueban una o dos veces en la obra y se “aguachan”. Estando en esta empresa se sienten en una posición de privilegio por lo que no se quieren ir, y cuando se les va gente no les cuesta reemplazarlos porque muchos quieren entrar, por lo que incluso se da el gusto de elegir gente. Los ceramistas y pintores cuesta un poco más encontrarlos En estos 6 años ha cambiado muy pocas veces a gente

La gente por propia de la empresa es el 20% y se dedica a pintura, jornales y hormigones y equipos de albañiles y carpinteros. El 80 % son contratistas que hacen levantamiento u obras vendidas.

Cree que si les piden a los contratistas podrían incluir mujeres en sus equipos de trabajo. Idealmente deberían incorporarse mujeres que tengan un algo de experiencia y la pueden adquirir en otro tipo de obras. Osea de las 10 voy a tomar a dos, y eso pasa con todos los profesionales nuevos, se necesita la experiencia, por eso pueden ir entrando de a poco no en grandes grupos.

Han tenido chiquillos trabajando con buena recepción.
Él es muy mañoso, y a pesar de eso las cosas funcionan bien, incluso con las mujeres es igual.
La prevencionista no depende tanto porque dependen de un jefe prevencionista. La de calidad se entiende directamente con el y se llevan bien.

Para mejorar la gestión y motivar, a nivel de supervisor para arriba le autorizaron un bono de termino de obra, que se paga termina la obra entre 9 y 10 meses si se cumplen las condiciones de costo, tiempo y calidad. Este bono se paga de supervisor hacia arriba, supervisor calidad, capataces bodega equivale a un sueldo capataces

Y además un bono semanal o mensual para algunas personas.

Es destacable el nivel de preparación del entrevistado y la capacidad de ponerse en distintos escenarios. Lo otro es que se entiende directamente con los dueños de la constructora, lo que le permite conseguir herramientas que le faciliten la gestión del equipo, hacer de la constructora una empresa atractiva y tener un ambiente laboral que se percibe como grato para quienes están allí.

3.10. Entrevista Constructora Novatec – Concepción

Datos de identificación

Nombre Entrevistador : Fecha : 07 julio 2017

Nombre Jefe/a Obra (Jefa: Paulina Herrera Mellado
Administrativa del proyecto)

Empresa constructora : Novatec

Nombre obra / Proyecto : Torreones Región : 8

Nº de hombres en obra : 131 Nº de mujeres en: 15
obra

I Parte: Inserción de mujeres

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa-obra?

Esta empresa siempre ha tenido mujeres en su línea de mando o supervisión, no es algo nuevo. En todas las obras siempre hay mujeres, no cree que exista un procedimiento específico se les da la oportunidad por igual

Las mujeres de oficina técnica y administración están desde del comienzo. Las que se hacen cargo de aseo y terminaciones se van incorporando a medida que las obras van llegando a sus etapas finales. Tenían una mujer en prevención de riesgos y se fue a otra obra.

2. ¿Cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión “local-obra”?

En esta empresa en la parte profesional y administrativa hay mujeres desde el comienzo. El número se incrementa cuando llega la etapa de terminaciones. En esta etapa, los supervisores comienzan a contactar a mujeres que conocen de otras obras o por referencias, y se requieren tareas de aseo y terminaciones finas como sellos. En las etapas anteriores no se necesitan mujeres por el tipo de trabajo que se realiza.

El reclutamiento se hace específicamente a través de los supervisores, ellos traen a sus equipos de gente. La parte administrativa recibe la documentación, la revisa, ve si falta algún documento y da el visto bueno de acuerdo a esto. Después pasan a una charla de inducción de 2 horas que les da el prevencionista de riesgos y se procede a hacer el contrato de trabajo. Todo en el mismo día. Las modificaciones de contrato las va informando el supervisor y se hace el anexo o lo que corresponda.

3. ¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (por obra, medio tiempo, esporádico)?

Todos los contratos son por obra y son por una obra específica que se denomina hito, por ejemplo, instalar una ventana en una casa. Cumplido el hito se le puede renovar o finalizar.

De las 15 mujeres que trabajan en la obra, 5 son de oficina, 2 de oficina técnica, 1 jefa de terreno, y las demás auxiliares de aseo, selladoras, algunas están como selladoras fraguadoras, maestras de terminaciones.

4. En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc)?

Casi todas las mujeres que tienen son jefas de hogar y en conjunto con su cónyuge mantienen la casa. Se ha dado que varias mujeres son mayores y no tienen hijos pequeños. La mayoría se ayuda con familiares.

A nivel de oficina son profesionales o técnicas y en terminación son personas de oficio adquirido por la experiencia laboral

II Parte: Desempeño

5. Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc) de las mujeres que trabajan aquí?

Las mujeres son ordenadas, precisas y dejan muy bien terminados sus trabajos

6. Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

Las tareas relacionadas con las últimas etapas de la obra donde se realizan aseos y sellos, porque las mujeres han mostrado ser muy buenas para terminaciones. Las auxiliares de aseo se preocupan del aseo de la casa.

Una característica asociada a la mujer es el orden y la precisión, que ayudan a que las cosas queden mejor terminadas, por eso las buscan intencionadamente para las terminaciones.

7. Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?

No lo define como deficiente, pero declara que las mujeres no pueden, por el tipo de tareas que se realizan, desempeñarse en los trabajos asociados a las etapas previas a la terminación.

III Parte: Facilitadores e inhibidores

8. Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

En terreno la acogida que tengan las mujeres y un ambiente bueno de respeto compañerismo y apoyo depende mucho de la labor del supervisor, que a través de la charla diaria ha contribuido a que no haya roces. Desde que se incorporaron las mujeres les dejó claro que tenía que tener respeto y apoyarse, y preocuparse de que cada persona tenga su espacio.

9. ¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

No se define como un problema, pero si como un tema a cuidar, el que una mujer esté embarazada, porque deben tomar las medidas para que siga haciendo sus labores, con los

cuidados necesarios para que no haga trabajo forzoso que le provoquen alguna lesión. Esta situación es conversada con el supervisor, para que además le de los permisos cuando corresponde. En otras obras le ha tocado mujeres que pasaban los 9 meses con licencia, porque sentían que el rubro no era beneficioso para ellas o para el bebe.

10. ¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

El ambiente de trabajo mejora con la presencia de mujeres. Los espacios de convivencia como la hora de almuerzo cambian sus dinámicas, observándose sobremesa, interacción y conversación entre las personas.

También se da al interior de las casas donde hay grupos mixtos una mejor relación, reflejada en la forma de trato y lenguaje

Menciona como importante el aporte que a través del orden y la precisión han hecho las mujeres al trabajo para que las cosas queden mejor terminadas, y se note “una mano femenina en este rubro”.

11. Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

Más que hacer falta, se tienen que hacer modificaciones como construcción de baños, duchas y vestidores para mujeres. Al comienzo sólo tenían baño separado para mujeres, porque el grupo lo conformaban profesionales y administrativas. Cuando llegaron las mujeres para labores de aseo se construyeron las áreas de cambio y ducha. El resto de los espacios son comunes.

En materia de ropa de seguridad, hay que buscar ropa acorde para la mujer, zapatos y tallas pequeñas. En esas cosas hay que hacer diferencia y estos pedidos de material se hacen como obra no como empresa.

12. Observaciones del Entrevistador

La persona a entrevistar no se encontraba en la obra, por lo que se entrevistó a la Jefa administrativa de la obra. A ella le corresponde ver esta obra que está en la tercera etapa, otras obras pequeñas en etapa de postventa y otras que están recién partiendo. Su experiencia laboral ha sido siempre en la construcción y en esta empresa lleva poco más de un año.

Por el rol que desempeña los problemas con los trabajadores suelen darse a fin de mes cuando se pagan liquidaciones, pero tienen que ver con el tema, no se da porque sean hombres. Generalmente son errores en las liquidaciones fácilmente corregibles, porque se refieren a que no llegó de manera oportuna la información desde un jefe que comprometió algún pago. El problema se produce más bien por la forma como lo plantean, y faltan el respeto. No obstante, ya dispone de mecanismos para manejar y resolver adecuadamente estas situaciones, posponiendo la conversación hasta que el trabajador se encuentre calmado.

Dependiendo de las áreas y lo que se necesita es la forma en que entran las personas, pudiendo ser especialistas o jornales. Si entra como jornal y se ve en el camino que puede ejercer otras funciones viene un cambio monetario. La detección la hacen los supervisores o jefes de terreno. Y les hacen un cambio de contrato o anexo de contrato.

El desarrollo es enviándolo al área de mantención donde ven si tiene experiencia y que en terreno muestre si lo puede hacer. Mantención es la que da el visto bueno para que las personas puedan ir a terreno a realizar una nueva función.

En cuanto a permisos, no hay diferencias entre hombres y mujeres, se le da permiso a cada persona que necesite, y esas horas se le descuenta. A ambos se les da por igual.

Las condiciones que hacen atractivo para la mujer incorporarse a la construcción, es que se aprende todos los días porque se ven cosas diferentes, se forma un equipo consolidado, que en este caso lleva desde octubre. Otro elemento importante, es que las mujeres que llegan ya han estado juntas en otras obras, no siempre en el mismo equipo, pero se ubican de otras obras.

Los equipos tienden ser permanentes. Los cambios que han tenido han sido por traslado a otras obras. Menciona como ejemplos, que para ocupar una posición de jefe de terreno que quedó vacante, trajeron a una persona de fuera y en las posiciones de supervisores van dando la posibilidad de que asciendan personas que ya forman parte de los equipos.

No se ha visto formación de pareja ni acoso, si ha habido roces entre compañeros de trabajo, pero se soluciona conversando con ambas partes, pero acoso no. Solo roces dentro del área de trabajo (me presiona, me contestó mal)

En materia de contratos se hacen anexos de contrato para que tenga una proyección y acumule feriado proporcional. Si hacen un contrato nuevo tienen que finiquitar y pedir todos los documentos hacer de nuevo la charla y por eso se hacen los anexos de contrato.

Dentro de las empresas contratistas que trabajan para Novatec, en este momento no tienen mujeres en sus dotaciones, son pequeñas y tienen hasta 50 personas y se dedican a funciones de moldaje, eléctrico, metalcom.

3.11. Entrevista Constructora Intelecса – Santiago

Datos de identificación

Nombre Entrevistador : Claudia Vargas

Fecha : 16 Octubre

Nombre Director Obra :

Empresa constructora :

Nombre obra /: Subcontratista Intelecса. La Región : RM

Proyecto Florida

Nº de hombres en obra :

Nº de: 2

mujeres

en obra

De la empresa Subcontratista Intelecса, fueron entrevistadas tres personas, dos hombres y una mujer. Todos extranjeros

I Parte: Inserción de mujeres

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa-obra?

5 años que Jessica esta en intelecса

13. ¿Cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión “local-obra”?

Al comienzo el que es su actual jefe tenía algunas dudas sobre su capacidad, pero fueron superadas por su capacidad de aprendizaje

14. ¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (por obra, medio tiempo, esporádico)?

Maestra

15. En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc)?

Ella tiene 40 años, 3 hijos, el menor el 4 medio, no sabía nada del rubro eléctrico, se formó con el apoyo de un maestro. Anteriormente trabajó como asesora de hogar

II Parte: Desempeño

16. Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc) de las mujeres que trabajan aquí?

Jessica está muy bien evaluada, participa de todo el proceso de la instalación eléctrica desde el comienzo al final. Todo lo que sabe lo aprendió con sus compañeros de trabajo

17. Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

No aplica

18. Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?
Idem respuesta 6

III Parte: Facilitadores e inhibidores

19. Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?

Son respetuosos aun cuando señalan que es la mujer la que debe hacerse respetar. El trato y nivel de garabatos es menor cuando hay una mujer de las que se hacen respetar presente. En Socovesa ya están incorporadas y otras empresas subcontratistas también tienen mujeres por lo que no es extraño que formen parte del equipo

20. ¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

Dudas respecto de su capacidad para aprender y la rapidez con que podría desempeñar sus funciones

21. ¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?

No se mencionan

22. Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

No se mencionan

23. Observaciones del Entrevistador

La práctica de Intelec es ir formando a su gente en terreno, siendo acompañados por un maestro o alguien que sabe más que los guía y enseña de a poco. Intelec tiene varias mujeres en distintas partes.

La gente que llega a la empresa cuenta con preparación bastante dispar, pero la entrevistada aprendió bien y rápido, lo que hizo que la buscarán y conservaran, ya que a las mujeres que salen buenas se las pelean.

Intelec está durante todo el proceso que dure la obra variando la cantidad de personas según la etapa de la obra.

La parte de obra gruesa es exigente, hay que ser rápido por lo que cuando le dijeron que le iban a enviar una mujer se cuestionó si iba a ser rápida, cuanto sabía, su primera reflexión fue si “dará el ancho”

No se preocupó por lo que pensaría el administrador de socovesa, ellos apoyan la inserción de la mujer, les tienen sus instalaciones y además en este caso conocen a la persona y saben cómo trabaja.

Van armando un grupo y se hacen reuniones grupales, se ve si tienen problemas, se les da permiso para que resuelvan sus problemas. La mujer es un poco más delicada, entendiendo por esto que tiene menos fuerza, por eso si sé que va a rendir más en otras tareas, no la pongo en cosas pesadas.

La persona se gana el puesto donde está, es muy ordenada. Ella ha estado enseñando a otros.

Yo he trabajado con tres mujeres y la experiencia ha sido buena, con una me fue mal porque siempre pedía permiso y era sola, pero había momento en que no le podía dar. También hay maestros que son igual que una mujer y dicen tengo que llevar a mi hijo al colegio igual que una señora

Lleva 10 años en la construcción el señor Chávez y nunca le había tocado trabajar con una mujer. El otro de 30 años con puros hombres y hace como 3 años aparecieron mujeres en terreno y no se sabe cómo actuar. Lo primero que le pasa es que dudan de las capacidades si sabe lo que tiene que hacer. Ahora cuando les dicen que van a llegar mujeres hacen la comparación y dicen si sale como la Jessica es bien recibida.

El terreno es diferente, lo único que se necesita es el interés el empeño y las ganas de aprender. En este momento la empresa se encarga de enseñar, pero le enseñan en terreno, y que lean planos, o si no, se encargan de formar a la persona. Algunos llegan sin ganas y duran poquito.

En la obra gruesa de electricidad si pueden las mujeres porque es mejor, ya que va viendo cómo van las tuberías entonces después sabe por dónde van los cables, al final se le manda a alambrear y sabe por dónde van los cables donde están las cajas, si falta alambrear, conoce todo el departamento..

Conviven con muchas empresas contratistas yeseras pinturas remate de cajitas.

La mujer es más detallista que el hombre, con mujeres el hombre se calma un poco más se ganó el respeto de todos. Generan un mejor ambiente laboral, la situación es más calmada, a ella la dejan trabajar. Depende de la mujer que se gane el respeto. Mantiene en equilibrio a los hombres.

En los hombres hay mucha rotación de personal, están haciendo loza y pasan a otra obra o dicen que saben hacer cosas pero como no saben hacerlas se aburren y se van.

Se basan en la confianza se les da la oportunidad de ingresar y en terreno no es lo que dicen y se completa el mes y se van.

Tener una persona en entrenamiento por dos o tres meses sería un “cacho”, si tiene interés vamos bien, si no tiene interés se finiquita.

Con privados de libertad los dos primeros fueron súper buenos, pero con un tercero tiene desconfianza porque son mentirosos. Es un convenio que tiene la empresa de meter una o dos personas. Los dos muchachos anteriores salieron de maestros.

Había artos extranjeros pero se fueron. Los venezolanos vienen formados y muchos otros han aprendido aquí. En intelecsa no son racistas.

La experiencia laboral de Jessica es que trabajaba de asesora de hogar, pero ya va a tener 5 años en construcción, y le gusto la electricidad, la remuneración es mejor, le gusta lo que hace, se proyecta en lo que hace. Venia de otra empresa eléctrica y por una amiga llegó. En la otra empresa que llego no sabía nada, y la amiga le dijo yo te voy a enseñar y aquí en intelecsa le enseñaron. Le gusto eso de estar libre. En términos del trato la experiencia ha sido buena porque nadie le ha faltado el respeto, y uno tiene que ganarse el respeto.

Cuando me manda mi jefe a hacer faena no he sentido que me digan que no lo haga que es mejor que lo haga otro.

Las cosas de la casa las hace en la tarde cuando llega a la casa, tiene tres hijos mayores.

Por un tema de fuerza no sabe si se proyecta en el rubro, como edad fuerza,

Aprendió el oficio con la pura experiencia con los maestros que le han enseñado, incluso el jefe le ha enseñado. No fallo nunca, soy puntual. Se cómo es el trabajo y se cómo son las reglas.

Entre empresas se van levantando gente, y no se va porque la empresa es muy cumplidora, los tratos, hay beneficios, lo que más le gusta es el pago puntual. La caja con préstamos. Los permisos cuando tienen que viajar y no se los descuenta y cubren el espacio de ella con otra persona a otros se les descuenta porque no son tan buenos.

Porque soy inteligente, responsable, aprende rápido, puntual. Los sueldos acá no tienen diferencias por sexo son por rango.

Pega más ordenada, permite desarrollo, hay bonos, sobretiempo. Sus amigas no irían a trabajar por los hombres.

En la construcción cuando hay mujeres baja el nivel de garabato.

En esta obra son respetuosos, y ellas se tienen que ganar el respeto

Los tres entrevistados eran extranjeros

3.12. Entrevista Constructora Maestra – Santiago

Datos de identificación

Nombre Entrevistador : Claudia Vargas

Fecha :

Nombre Jefe/a Obra : José Mancilla

Empresa constructora : Maestra

Nombre obra /:

Región :RM

Proyecto

Nº de hombres en obra : 40

Nº de: 11
mujeres
en obra

I Parte: Inserción de mujeres

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan mujeres en esta empresa-obra?
La mujer se ha ido incorporando bastante. Participa en terminación, participa en cargos profesionales de supervisión de obra. En este momento tienen como cuatro mujeres en remate y una profesional en terminaciones
2. ¿Cómo fue el proceso de ingresar a las primeras mujeres a la obra?, ¿el ingreso de mujeres estuvo relacionado con déficit de la mano / iniciativa de la empresa / decisión “local-obra”?
3. ¿en qué cargo / funciones fueron incorporadas las mujeres y tipo de contrato (por obra, medio tiempo, esporádico)?
En obra gruesa hay una profesional de obra gruesa, prevención, señoras del aseo. La profesional manda toda a obra.
4. En términos generales ¿cuál son las características / perfil de las mujeres que han ingresado a trabajar a esta faena (edad, hijos, nivel educacional, etc) ?
Las mujeres que están en la empresa tienen en promedio sobre 35 años, por lo que están en edad de delegar más cosas que le faciliten el trabajar.

II Parte: Desempeño

5. Cómo evalúa el desempeño laboral (disciplina laboral, competencias técnicas, capacidad de aprendizaje de nuevas herramientas, etc) de las mujeres que trabajan aquí?

Tienen una rotación más baja, y son más responsables porque son jefas de hogar.
6. Desde su experiencia ¿qué cargo, funciones y/o tareas son las que mejor logran desempeñar las mujeres y por qué?

Parten haciendo aseo y se les da la oportunidad de pasar a selladora o maestra o rematadora. Las que van ascendiendo es porque lo hacen bien. Se contrataron ahora más mujeres les toco ceramistas y carpinteras y lo hacían mucho mejor que los hombres.
Con la capacitación lo hacen mejor

7. Desde su experiencia ¿en qué cargos, funciones y/o tareas las mujeres tienen un desempeño más deficiente y por qué?
Cargos que requieren esfuerzo físico como era el acarreo de escombros, por lo que ahora ya no hay mucha mujer acarreadora de escombros.

III Parte: Facilitadores e inhibidores

8. Desde del ambiente de trabajo ¿cómo ha sido la acogida de los trabajadores de la obra que ingresen mujeres aquí?
No se menciona en la entrevista

9. ¿cuáles han sido las principales dificultades de ingresar mujeres?

Entre ellas son conflictivas, arman grupos, el grupo A y el grupo B, entre ellas hablan “leseras” pero no va más allá de eso. En estos casos lo que se hace es tomar cartas a través de charlas de comportamiento.

No falta el acoso para lado y lado, pero el contrato de trabajo se hace cargo de esta parte al entrar, dejando claro cuáles son las consecuencias. Se da también que llegaron parejas, y llevan situaciones domésticas al trabajo, por lo que en ese momento se piensa “dan ganas a veces de no tener mujeres por los cahuines”

10. ¿cuáles han sido los aspectos más positivos de ingresar mujeres a la obra?
La aceptación por parte de los hombres hacia las mujeres, forman equipos, hacen grupos de amistad. Aun cuando no es positivo en sí mismo, los permisos que piden tanto hombres como mujeres son por temas familiares

11. Por último, en su opinión ¿qué aspectos / infraestructura / equipamiento / políticas/ herramientas falta o son necesarias para facilitar el ingreso de mujeres?

No se indica en la entrevista

12. Observaciones del Entrevistador

Maestra es una empresa con 12 obras en las ciudades de puerto Montt, Quilpué Copiapó y Rancagua, lo que facilita que haya rotación entre las distintas obras
La política de la empresa es la responsabilidad con la igualdad de género, asumen que no se deja de ser mujer por estar en la construcción. Es así como las dotaciones de la obra las dicta el administrador, eligiendo independiente de que sean hombres o mujeres. Todo el personal se contrata por un mes a prueba.

Los profesionales hasta Jefe de Obra, se seleccionan en la oficina central. Profesionales de instalación y otros son seleccionados por el administrador.

Al igual que lo que se está viendo en otras empresas del rubro, en prevención de riesgo hay una alta presencia de mujeres, en este caso llegan a un 30%.

Tienen entre un 17 y un 22% de extranjeros, por lo que ya se están haciendo charlas en creole, y los ubican en posiciones menos expuestas al riesgo como acarreo de escombros.

La construcción se les hace muy atractiva por el sueldo que pueden alcanzar, ya que en construcción están pagando entre 350 y 450. En rematadoras se duplica y hasta triplica. El horario es de 8 a 6 y sábados $\frac{1}{2}$ día. En la etapa de terminaciones por venir un sábado, pueden llegar hasta 200 en un día.

Los contratistas que prestan servicios han insertado mujeres en sus equipos llegando hasta tener mujeres jornales.

Ellos ven que en ciertas especialidades además de necesitar formación, requieren años de experiencia, y que sus jornales son varones por capacidad física no por género, además es por predisposición (jornal carguero, jornal aguatero, jornal acarreador)

Dentro de lo que es el desarrollo de jornal tienen varias especialidades y pueden ir haciendo una carrera, así de jornal puede pasar a ser maestro 1, el maestro 1 avanzado desde que paso a ser ayudante puede estar en terminaciones y anda bien.

Esta es una empresa que aun cuando tiene presencia en varias ciudades, mantiene practicas más bien tradicionales, pero con la intención de avanzar hacia la incorporación de mujeres, sin tener mucha claridad de donde, como ni cuál sería el aporte.

4. ANEXO D: Perfiles Laborales Chile Valora para sector Construcción

ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE CONSTRUCCIÓN

- INSPECTOR - CERTIFICADOR DE ASCENSORES Y MONTACARGAS
- INSTALADOR DE ASCENSORES Y MONTACARGAS
- INSTALADOR DE ESCALERAS Y RAMPAS MECÁNICAS
- MANTENEDOR DE ASCENSORES Y MONTACARGAS
- MANTENEDOR DE ESCALERAS Y RAMPAS MECÁNICAS

EDIFICACIÓN

- ADMINISTRATIVO DE OBRA
- ALBAÑIL
- ANDAMIERO
- BODEGUERO
- CAPATAZ
- CARPINTERO OBRA GRUESA
- CERAMISTA DE OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN
- CONCRETERO
- ENCARGADO DE ADQUISICIONES EN OBRA
- ENCARGADO DE MANTENIMIENTO DE OBRA
- ENFIERRADOR
- GASFITER
- HOJALATERO
- INSTALADOR DE ARTEFACTOS SANITARIOS
- INSTALADOR DE CORRIENTES DÉBILES
- INSTRUCTOR
- INSTRUCTOR SENIOR
- JEFE DE OBRA
- MAESTRO GENERAL EN OBRAS MENORES
- OPERADOR DE MONTACARGA
- OPERADOR GRÚA TORRE
- PAÑOLERO
- PINTOR
- RIGGER
- TABIQUERO
- TRAZADOR
- TUTOR
- VIBRADORISTA
- YESERO

INSTALACIONES ELÉCTRICAS, DE GASFITERÍA Y CLIMATIZACIÓN

- INSPECTOR DE GAS
- INSTALADOR DE GAS CLASE 3
- INSTALADOR ELÉCTRICO CLASE D
- INSTALADOR Y MANTENEDOR DE SISTEMAS DE CALEFACCIÓN DOMÉSTICA
- INSTALADOR Y MANTENEDOR DE SISTEMAS DE CLIMATIZACIÓN COMERCIAL
- INSTALADOR Y MANTENEDOR DE SISTEMAS DE CLIMATIZACIÓN INDUSTRIAL
- INSTALADOR Y MANTENEDOR DE SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN COMERCIAL
- INSTALADOR Y MANTENEDOR DE SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN INDUSTRIAL
- OPERADOR DE SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN INDUSTRIAL CON AMONÍACO

-
- OPERARIO DE ARTEFACTOS DE GAS

MONTAJE INDUSTRIAL

- RIGGER EN ALTA
- RIGGER EN BAJA
- RIGGER EN MEDIA