UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA
Departamento de Ingeniería Comercial
MBA

TRABAJOS MASCULINIZADOS COMO FACTOR DE BAJA PARTICIPACION LABORAL FEMENINA EN CHILE: CASO PRÁCTICO

Tesis de grado presentada por:
Ana Karina Molina Cerda
Como requisito para optar al grado de
MBA, Magister en Gestión Empresarial

Director de Tesis: Mg Luis Fernández Padrones
Agosto 2018

TITULO DE TESIS: TRABAJOS MASCULINIZADOS COMO FACTOR DE BAJA PARTICIPACION LABORAL FEMENINA EN CHILE: CASO PRÁCTICO.

AUTOR:
ANA KARINA MOLINA CERDA

TRABAJO DE TESIS, presentando el cumplimiento parcial de los requisitos para el Grado de MBA, Magister en Gestión Empresarial de la Universidad Técnica Federico Santa Maria.

Observaciones:
_____
_____

Luis Fernandez Padrones. ..……...…

Juan Tapia G. ..……

Jose Miguel Gonzales P. ……..

Santiago, Agosto de 2018

Todo el contenido, análisis y conclusiones
Y opiniones vertidas en este estudio son
De mi exclusiva responsabilidad

Nombre: Ana Karina Molina Cerda

Fecha: Agosto de 2018

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Elena y Carlos, por ser una mezcla perfecta entre lo emocional y lo práctico. Por su amor y apoyo incondicional en mis decisiones y en especial frente a este gran desafío.

A Vladimir, mi pareja, quien me acompañó día a día y me levantó en esos momentos donde todo fue confuso y agotador.

Los amo y les agradezco infinitamente por ser parte de esta pequeña etapa de mi vida, de la cual ya hemos visto frutos que seguiremos cosechando juntos de la mano, hasta el final.

A la empresa Acciona, quien creyó en el estudio, involucrando recursos para dar el primer paso en generar cambios bajo el concepto de equidad de género, entregando elementos de protección personal adecuado a las necesidades de sus trabajadoras.

Índice

	Resumen ejecutivo	6
	Abstract	7
	Índice de figuras	8
1.	Introducción	9
2.	Origen y propósito del estudio	11
3.	Hipótesis	12
4.	Objetivos	12
4.1	Objetivo general	12
4.2	Objetivos específicos	12
5.	Alcance del estudio	13
6.	Metodología de trabajo	13
7.	Estado del Arte	15
7.1	Antecedentes del Estado del Arte	15
7.2	Marco Teórico del Estado del Arte	18
8.	Desarrollo de la propuesta	21
8.1	Descripción de la empresa estudiada	21
8.2	Análisis de la encuesta	23
8.3	Análisis del Focus Group	30
8.4	Análisis del mercado de los EPP	36
9.	Conclusiones	41
10.	Bibliografía	43

Resumen Ejecutivo

En el siguiente estudio se plantea la hipótesis de que los trabajos masculinizados podrían ser un factor importante de las razones por las cuales las mujeres no se incorporan a la fuerza laboral en Chile.

Los trabajos masculinizados son definidos como aquellos que tienen unos 80% o más de trabajadores hombres en su fuerza laboral. En chile estos rubros son: pesca, agricultura, industria manufacturera, minería, suministros y construcción.

Para dar contexto al estudio se analizan las últimas encuestas realizadas en Chile sobre la fuerza laboral activa e inactiva, además del marco teórico actual internacional y nacional.

Para validar o refutar la hipótesis, se realiza una encuesta a mujeres que se encuentran activas laboralmente en rubros donde existe una fuerza laboral masculina importante. La pregunta va dirigida a ordenar las razones, incluido el factor de trabajos masculinizados, teniendo en cuenta que ellas conocen este tipo de rubros, por lo cual han tenido experiencias respecto a las condiciones físicas, emocionales y culturales.

Los resultados, indican que los trabajos masculinizados están dentro de las 3 razones más importantes para no incorporarse al mundo laboral, en conjunto con el cuidado de familia y/o hijos y la doble jornada laboral (hogar y trabajo).

Como propuesta para trabajar la equidad de género en los rubros masculinizados, se diseña y confecciona un chaleco geólogo para la mujer, con el objetivo de ser incorporado en una empresa del rubro y medir su impacto.

Como último punto de la tesina, se analiza el mercado de los elementos de protección personal, con el objetivo de medir proyección de incorporar elementos de protección personal de mujeres, como un nicho no abordado en su totalidad.

ABSTRACT

The following study raises the hypothesis that masculinized jobs, an important factor in the reasons why women do not enter the job force in Chile.

The masculinized jobs are those that have about 80% or more of men in their labor force. In Chile these items are: fishing, agriculture, manufacturing, mining, supplies and construction.

To validate or refute the hypothesis, a survey is conducted of women who have job results in areas where there is an important male workforce. The question is addressed to the reasons, including the factor of masculinized works, taking into account that this type of items, so they have had experiences regarding physical and emotional conditions, activities and culture as such.

The results indicate that the masculinized jobs are among the 3 most important reasons in conjunction with the reasons such as the care of family and children and the double working day (home and work).

As a solution proposal, to work with equality in the masculinized items, a geologist vest for women is designed and made, with the aim of being incorporated into a company of the field and measuring its impact.

As a final point of the dissertation, the market for personal protection elements is analyzed, with the objective of measuring the exposure of the elements of personal protection of women, as a niche not addressed in its entirety.

Tabla de figuras

Figura 1: Tasa de participación laboral por sexo en Chile, años 1990 al 2015.

Figura 2: Grafico de participación laboral de mujeres en Chile, por actividad económica, años 2010 al 2016.

Figura 3: Grafico total de mujeres activas laboralmente en trabajos masculinizados, chile. Años 2010 al 2016.

Figura 4: Total de inactivos y sus razones para no incorporarse a la fuerza laboral. Detalle por género. Año 2016.

Figura 5: Total de mujeres inactivas y sus razones para no incorporarse a la fuerza laboral. Año 2016.

Figura 6: Resultados Pregunta 1: Distribución de mujeres en los diferentes rubros.

Figura 7: Resultados Pregunta 2: Cantidad de veces realizando trabajo en terreno.

Figura 8: Resultados Pregunta 3: Razones y su nivel de importancia.

Figura 9: Resultados Pregunta 3: Resultados nivel “muy importante”.

Figura 10: Resultados Pregunta 3: Resultados nivel “Importante”.

Figura 11: Resultados Pregunta 3: Resultados importancia “trabajos masculinizados”.

Figura 12: Resultados Pregunta 4: Valorización de entrega de EPP de mujer, por parte de la empresa.

Figura 13: Resultados Pregunta 5: Estudio de mercado: precio dispuesta a pagar por el producto.

1. Introducción

El trabajo de tesina es un análisis de la actual situación laboral de las mujeres en Chile y sus factores asociados a la tasa de desempleo.

Se plantea una hipótesis asociada a que un factor importante que afecta a la participación laboral femenina son los trabajos masculinizados, los cuales se encuentran definidos como aquellos trabajos (ramas o actividades) en donde existe un 20% más de varones que en el total de la mano de obra nacional (1): (Se ha seguido la misma proporción que se defiende en Rytina (1981), Rytina y Bianchi (1984), Hakim (1998). Para realizar el estudio adecuado a la realidad chilena, teniendo en consideración que la tasa de ocupación total es de un 58% y el de los hombres un 71% (un 13% más) se considerará un trabajo masculinizado aquel con más de un 80% de hombres en su dotación.

Al realizar la clasificación, se obtiene como resultado las siguientes actividades económicas con mayor proporción de hombres como dotación:

- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
- Pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas y agua
- Construcción

Se realiza encuesta a trabajadoras activas en los rubros anteriormente definidos, consultándoles sobre las razones por las cuales ellas creerían que las mujeres inactivas no se incorporaban a la fuerza laboral, nombrándoles las mismas razones analizadas en las siguientes encuestas nacionales: Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), INE Julio-Septiembre 2015 y Encuesta CASEN 2015.

Para validar o refutar la hipótesis, se incorpora una nueva opción como razón por la cual las mujeres no se incorporan a la fuerza laboral: “trabajo masculinizado”.

Además se realiza un caso práctico, incorporando un chaleco geólogo diseñado para mujeres en uno de los rubros más masculinizados de Chile, la construcción, con el objetivo de medir mediante un Focus Group el impacto en la organización y a nivel personal de las trabajadoras de la empresa Acciona, quien aceptó participar de este estudio.

Como último punto de la tesina, se analiza el mercado de los elementos de protección personal, con el objetivo de medir proyección de incorporar elementos de protección personal de mujeres, como un nicho no abordado en su totalidad.

2. Origen y propósito del estudio

La investigación tiene su origen en una vivencia personal. El año 2014 tuve la oportunidad de ir a administrar un contrato a una minera en la ciudad de Calama, Región de Antofagasta, Chile. En ella estuve aproximadamente dos años, en un cargo de jefatura, a cargo de una dotación 100% masculina, siendo este el primer hito de origen de la Tesina. ¿Por qué existe tan baja participación laboral femenina en minería, siendo que los sueldos son elevados comparados con las otras actividades económicas del país?

Con el paso del tiempo, pude observar algunos detalles asociados a mi experiencia laboral en el rubro minero: La Infraestructura. A pesar del avance experimentado por la minería respecto de la adecuación a las necesidades diferenciadas por sexo de los trabajadores, aún no es suficiente y persisten obstáculos operacionales que dificultan el ingreso y permanencia de las mujeres en la industria. Por ejemplo:

- Los baños químicos no cumplen con las condiciones para cubrir las necesidades básicas de la mujer.

- Los elementos de protección personal, como casco, zapatos, entre otros, son confeccionados para hombres, pudiendo observar solo un avance en los zapatos de seguridad para mujeres.

- La ropa de carácter industrial como buzos, chaleco reflectante, blusas, entre otras, son confeccionados con modelos estándares de hombres.

Las interrogantes son: ¿Influirán estos factores al ingreso de las mujeres el rubro? ¿Influirá en su permanencia (deserción) en el trabajo?

Como parte de una propuesta de valor (y de cambio), se diseña y confecciona un chaleco geólogo creado para mujeres, incorporándolo a una empresa con el objetivo de medir variables que podrían mejorar el trabajo de las mujeres en este tipo de rubros.

El propósito del estudio es poder analizar si son los trabajos masculinizados un factor que podría influir, en la actual participación laboral de la mujer en Chile.

3. Hipótesis

Un factor no estudiado, en los análisis de las razones por las cuales las mujeres se encuentras inactivas laboralmente en Chile, son los trabajos masculinizados, los cuales en la actualidad son los de mayor productividad, por ende tienen un mayor poder adquisitivo y un impacto positivo en las remuneraciones. Un trabajo masculinizado no solo tiene como definición una gran cantidad de hombres vs mujeres como fuerza laboral, sino que además es un ambiente, lenguaje verbal y no verbal asociado a lo masculino.

La hipótesis es validar o refutar que este nuevo factor sería importante dentro de la actual lista de razones por las cuales no se insertan laboralmente las mujeres.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Analizar si el factor “trabajo masculinizado”, puede o no impactar en la incorporación laboral femenina en Chile.

4.2 Objetivos específicos

1. Contextualizar la actual situación laboral femenina en Chile y el impacto en el desarrollo social y económico del país.

2. Analizar los factores que intervienen la incorporación laboral femenina en Chile. Enfoque en trabajos masculinizados.

3. Realizar encuesta y focus group al público objetivo.

4. Medir el variables al incluir un chaleco geólogo femenino al mundo laboral de la Construcción.

5. Análisis del mercado de los Elementos de Protección Personal (EPP).

6. Afirmar o refutar la hipótesis.

5. Alcance del estudio

El estudio se realiza a un grupo acotado de actividades económicas de Chile, en los cuales existen una alta participación laboral de hombres: Agricultura, pesca, minería, industrias manufactureras, electricidad, agua, gas y construcción.
Para luego acotarlo al grupo de mujeres que se encuentran activas laboralmente en esas ramas.
El Focus Group se realiza específicamente a 3 mujeres del rubro de la construcción de una obra ubicada en Talca, región del Maule, Chile.

6. Metodología de trabajo

La metodología utilizada en el desarrollo de la tesina, se basa fundamentalmente en métodos y técnicas de recolección de datos como encuestas y focus group. Además de realizar análisis y síntesis de diferentes fuentes de información que forman parte importante de los objetivos planteados.
Para estructurar las acciones, se definieron 3 etapas:

Etapa 1: Propuesta del problema, formulando hipótesis asociada.

Etapa 2: Definición de objetivos de la propuesta de tesina.

Etapa 3: Definición de plan de acción, con Carta Gantt

Carta Gantt desarrollo Tesina							
	Objetivo general						
	Analizar si el factor "trabajo masculinizado", puede o no impactar en la incorporación laboral femenina en Chile.						
	Objetivos específicos	**nov-17**	**dic-17**	**ene-18**	**feb-18**	**mar-18**	**abr-18**
1	Contextualizar la actual situación laboral femenina en Chile y el impacto en el desarrollo social y económico del país.						
1.1	Búsqueda y recopilación de información de encuestas y estudios gubernamentales como: ENE (Encuesta nacional de empleo) y CASEN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional)	x	x				
1.2	**Búsqueda y recopilación de estudios, tesinas y tesis relacionados con el impacto social y económico de** la fuerza laboral de la mujer (activa y no activa)	x	x				
1.3	Filtrar información enfocada en los factores asociados a la participación laboral de la mujer.			x			
2	Analizar los factores que intervienen la incorporación laboral femenina en Chile. Enfoque en trabajos masculinizados.						
2.1	**Analizar las los factores asociados** a la participación laboral de la mujer en el mercado laboral			x			
2.2	identificar las ramas laborales, en donde existe una baja participación laboral femenina vs una potente participación del hombre			x			
3	Realizar encuesta **a público objetivo**						
3.1	Confeccionar encuesta tipo, para publico especifico de mujeres trabajadoras en rubros de baja participación laboral femenina				x		
3.2	Publicar encuesta				x		
3.3	**Recopilar información**					x	
3.4	Análisis de la información					x	
4.	Medir variables **al incluir un chaleco geólogo femenino al mundo laboral, mediante Focus Group**						
4.1	Búsqueda de empresa de rubro caracterizado "masculino" que acepte realizar intervención en sus trabajadoras		x				
4.2	Definición de área a intervenir		x				
4.3	Creación de chalecos geólogos personalizados a trabajadoras			x			
4.4	**Toma de percepción en entrega de chalecos geólogos**				x		
4.5	Realizar focus group				x		
5.	Análisis del mercado de los EPP.						
5.1	Búsqueda de información sobre el mercado de EPP en Chile				x	x	
5.2	Búsqueda de información sobre el mercado de EPP en el mundo.				x	x	
5.3	**Recopilación de información**					x	
5.4	Proyección del mercado de EPP de mujeres					x	x
6.	Afirmar o **refutar la hipótesis.**						
6.1	Análisis de tesina completa						x
6.2	Afirmar hipótesis						x

7. Estado del Arte

7.1 Antecedentes del Estado del Arte

En los últimos estudios realizados a nivel mundial por el Foro Económico Mundial, Chile tiene uno de los índices más bajo de participación laboral de la mujer de todo Sudamérica, comparándose sus cifras con los países islámicos.

Actualmente la fuerza laboral femenina es de un 48% el cual aún se encuentra por debajo de la media de Latinoamérica (55%) y muy por debajo de los países desarrollados que se encuentran en la OCDE (61%) el país con más alto nivel de participación laboral femenina es Islandia con un 79% que incluso es más alta que la actual tasa masculina en Chile (71%)
Por esta y otras razones, la participación laboral ha sido constantemente estudiada en Chile, mediante encuestas realizadas a nivel nacional, como: Encuestas CASEN 1990-2013 y Nueva Encueta de Empleo (NENE) 2010-2015.

Los resultados de dichas encuestas, han evidenciado un aumento progresivo en la participación de las mujeres en la fuerza laboral. A principio de los años noventa las mujeres tenían el 32,5% de la participación laboral, la cual ha aumentado en 14,9% al año 2015.

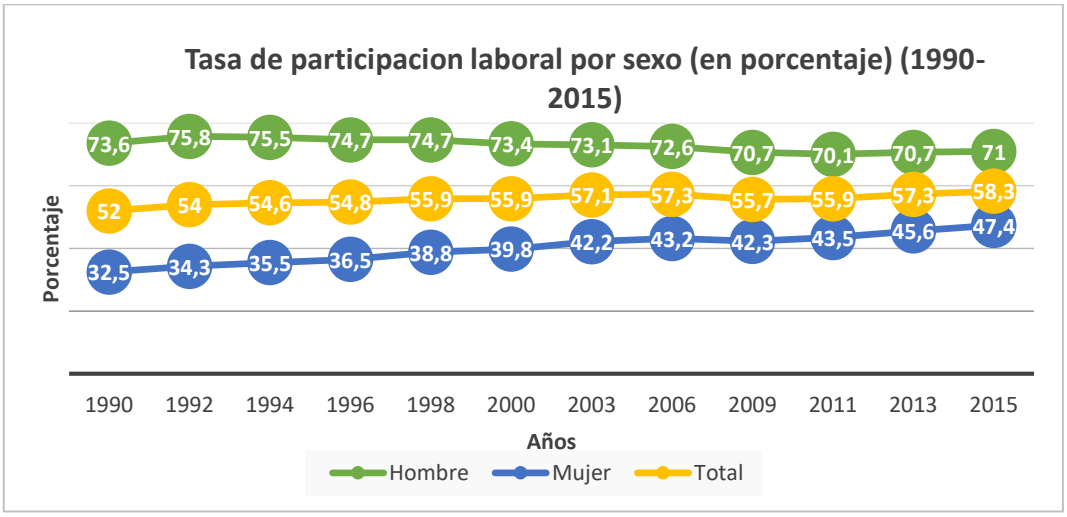
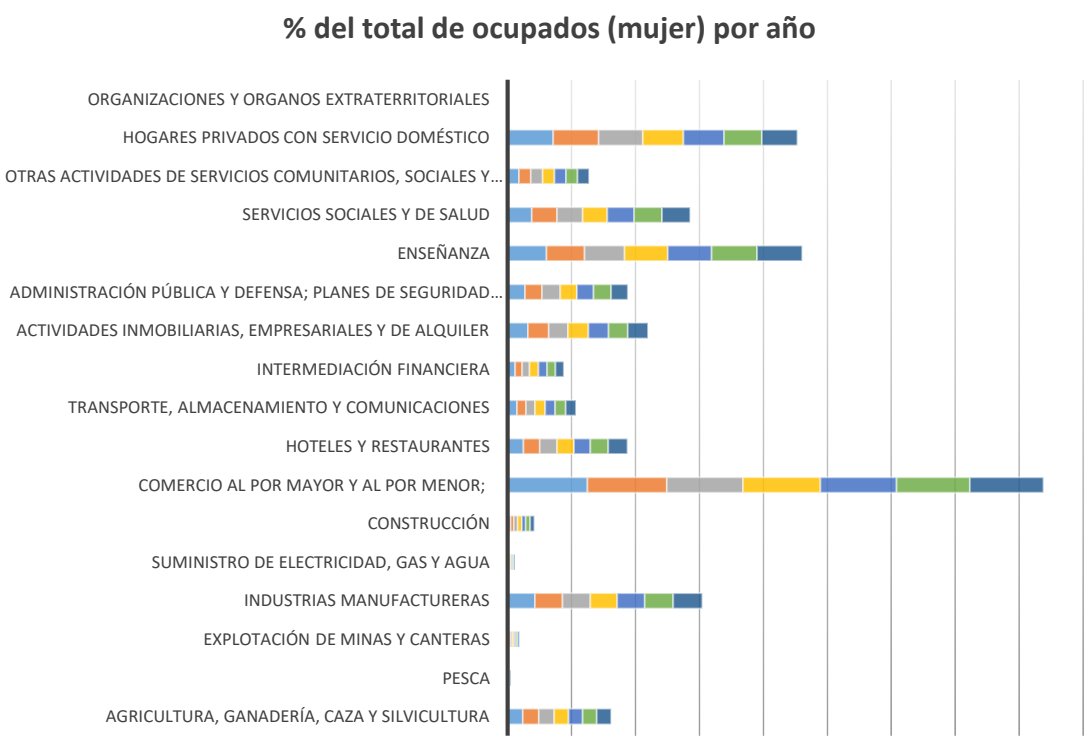


Figura 1: Tasa de participación laboral por sexo en Chile, años 1990 al 2015.

Otra variable importante a analizar son las actividades económicas donde se centraliza la fuerza laboral femenina. A continuación los resultados recopilados de la Encuesta NENE 2010-2016:

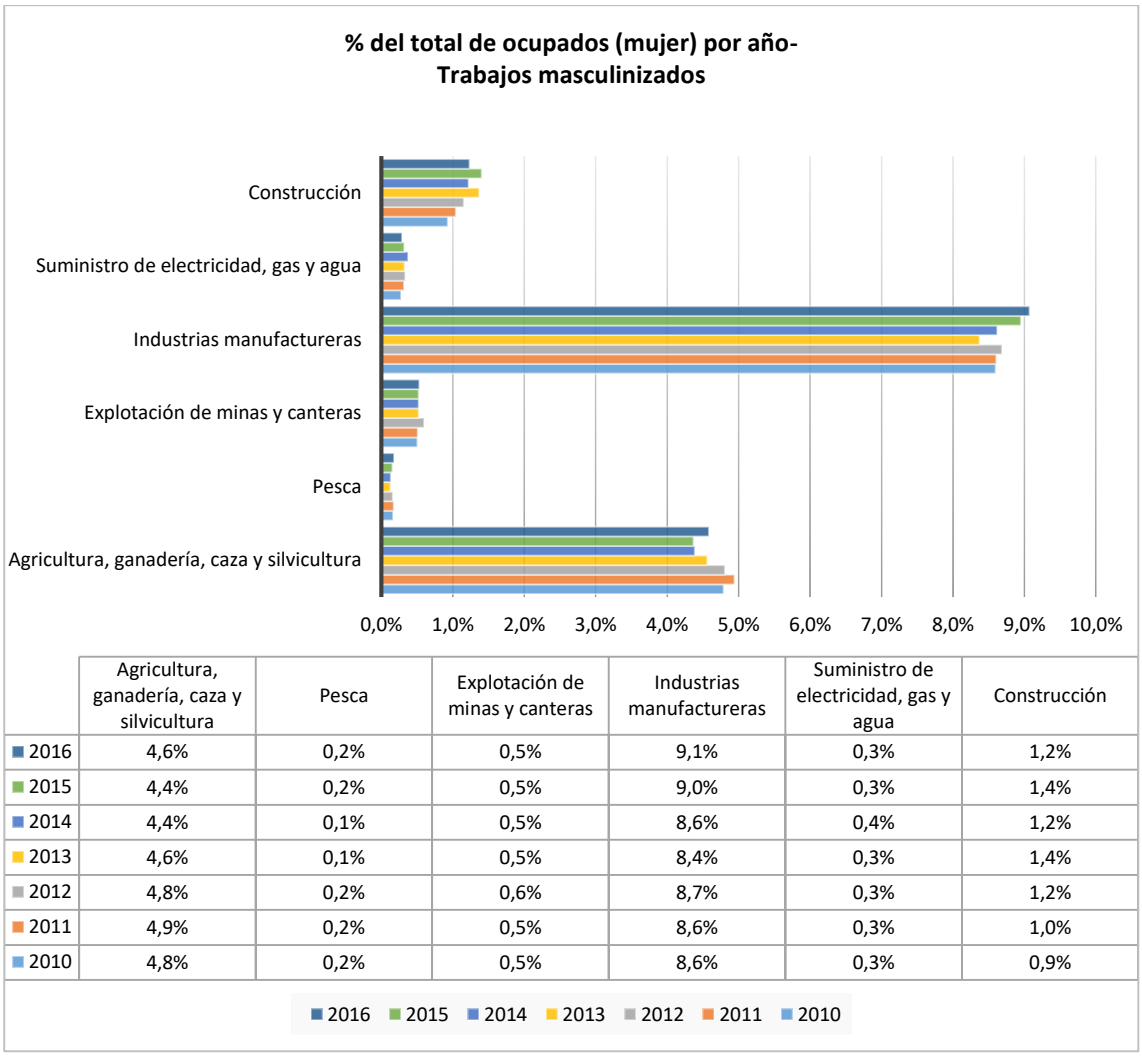


	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor;	Hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Hogares privados con servicio doméstico	Organizaciones y organos extraterritoriales
2010	4,8%	0,2%	0,5%	8,6%	0,3%	0,9%	25,0%	5,0%	3,0%	2,3%	6,3%	5,4%	12,2%	7,6%	3,5%	14,3%	0,0%
2011	4,9%	0,2%	0,5%	8,6%	0,3%	1,0%	24,9%	5,1%	2,8%	2,2%	6,5%	5,3%	11,8%	7,8%	3,7%	14,2%	0,0%
2012	4,8%	0,2%	0,6%	8,7%	0,3%	1,2%	23,8%	5,4%	2,8%	2,3%	6,0%	5,8%	12,5%	8,0%	3,8%	13,8%	0,0%
2013	4,6%	0,1%	0,5%	8,4%	0,3%	1,4%	24,2%	5,3%	3,2%	2,8%	6,4%	5,2%	13,5%	7,8%	3,7%	12,7%	0,0%
2014	4,4%	0,1%	0,5%	8,6%	0,4%	1,2%	23,8%	5,1%	3,2%	2,6%	6,3%	5,2%	13,8%	8,3%	3,6%	12,7%	0,0%
2015	4,4%	0,2%	0,5%	9,0%	0,3%	1,4%	23,0%	5,6%	3,3%	2,7%	6,0%	5,5%	14,2%	8,7%	3,6%	11,8%	0,0%
2016	4,6%	0,2%	0,5%	9,1%	0,3%	1,2%	23,0%	6,0%	3,2%	2,6%	6,3%	5,2%	14,2%	8,9%	3,5%	11,2%	0,0%

Figura 2: Grafico de participacion laboral de mujeres en Chile, por actividad economica, años 2010 al 2016.

En donde se observan que las actividades económicas con mayor ocupación de mujeres son: comercio al por mayor y por menor con un 23%. La segunda actividad de mayor participación es la Enseñanza con un 14,2%. Como tercer lugar están las actividades relacionadas con Servicios doméstico en hogares con un 11,2 %. Las otras actividades económicas tienen un porcentaje menor al 10% de participación laboral femenina.

Al realizar un análisis de la participación laboral femenina en trabajos masculinizados, podemos observar que en los últimos años el porcentaje no varía más allá del 9% obteniéndolo las industrias manufactureras y el menor porcentaje el sector económico de la pesca con un 0,2 % (promedio de los últimos 6 años).



	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción
2016	4,6%	0,2%	0,5%	9,1%	0,3%	1,2%
2015	4,4%	0,2%	0,5%	9,0%	0,3%	1,4%
2014	4,4%	0,1%	0,5%	8,6%	0,4%	1,2%
2013	4,6%	0,1%	0,5%	8,4%	0,3%	1,4%
2012	4,8%	0,2%	0,6%	8,7%	0,3%	1,2%
2011	4,9%	0,2%	0,5%	8,6%	0,3%	1,0%
2010	4,8%	0,2%	0,5%	8,6%	0,3%	0,9%

Figura 3: Grafico total de mujeres activas laboralmente en trabajos masculinizaos, chile. Años 2010 al 2016.

La baja participación laboral femenina no es solo estudiada por su impacto negativo a nivel social, ya que también tiene un fuerte impacto a nivel de micro y macroeconomía del país.

A nivel Macro, si se pudiera alcanzar una participación laboral femenina de un 61% (un 13% más de la actual tasa) lo que es equivalente a la incorporación de unas 900.000 mujeres a la fuerza laboral, aumentaría en un 6% el PIB Nacional. Además la carga tributaria en Chile es aproximadamente de un 20%, lo que ayudaría a aumentar la recaudación tributaria en 1,2% del PIB (unos $3.000 millones al año), lo cual podría utilizarse para financiar diferentes redes de apoyo para las mujeres trabajadores, como por ejemplo salas cunas.

En cuanto a la microeconomía, el impacto de incorporar un 13% más de mujeres a la participación laboral es importante, ya que fomentaría la movilidad social, en especial para la línea de la pobreza, quienes podrían aumentar su nivel de ingreso familiar en unos $250.000-$300.000 mil pesos mensuales.

7.2 Marco Teórico del Estado del Arte

El Pacto de los Derechos Económicos, Culturales y Sociales en el año 1966, podría indicarse como un punto de partida en el compromiso de los países de “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales”, en donde se sostiene que los países son responsables de proveer con las condiciones necesarias para que todas las personas puedan acceder libremente a un trabajo, a tener un salario equitativo con condiciones dignas para los y las trabajadores y sus familias, con derecho a la sindicalización, entre otros temas relativos al trabajo (ONU, 1966).

Avanzando un poco más, en el año 2000, se reconoció la importancia de la igualdad de género, en la Declaración del Mileno, convirtiéndose como uno de sus objetivos. En la actualidad Chile ha ratificado 62 convenios con la OIT (Organización Internacional de Trabajo) de los cuales 51 se encuentran activos, de los cuales 4 están dirigidos a proteger a la fuerza laboral femenina:

- Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración.

- Convenio 111 sobre las formas de discriminación en el empleo y ocupación.
- Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores domésticos.

Respecto a la evolución de la igualdad de género en Chile la primera normativa es en el año 1925, mediante el Decreto Ley Nº 3284 modificado en 1934 por la Ley Nº 5221, que otorgó a la madre legítima la patria potestad sobre sus hijos no emancipados; derogó todas las prohibiciones e incapacidades impuestas a la mujer por la sola razón del sexo: dio plena capacidad a la mujer casada separada de bienes o cuando el matrimonio haya sido declarado nulo (divorcio a perpetuidad) y creó la institución de los bienes reservados de la mujer casada. Más tarde la ley 7.212 de 1943, y 10.271 de 1952 ampliaron y mejoraron estas reformas.

Otro paso hito importante a nivel país fue la creación del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) fue creado mediante la ley 19023, promulgada el 26 de diciembre de 1990 por el presidente Patricio Aylwin, en junio de 2016, tras la creación y entrada en funcionamiento del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, pasó a denominarse a Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG). A partir de esa fecha, el Director Nacional del Servicio dejó de poseer el rango legal de Ministro de Estado, y el Servicio pasó a relacionarse con el presidente por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Respecto a igual de género como tal, en el año 1994 se define el *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* impulsado por el Sernam mediante una serie de programas orientados a mejorar las condiciones de vida de mujeres socialmente desaventajadas, así como reformas orientadas a enfrentar la discriminación en la salud, la educación y el mercado de trabajo.

En 2002, las prioridades de las políticas de igualdad entre varones y mujeres fueron reflejadas en la introducción del Programa de Mejoramiento de Gestión "Sistema de Equidad de Género" (PMG).

Con la llegada de Bachelet a la Presidencia, la *Agenda de Género 2006/2010* fortaleció las iniciativas preexistentes.

Específicamente la equidad de género comenzó a implementarse en empresas privadas mediante la NCH 3262:2012 sobre Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal la cual nace de SERNAM junto al Instituto Nacional de Normalización (INN) la cual establece requisitos para la implementación voluntaria en organizaciones respecto a diferentes ámbitos importantes que se basan en la igualdad de derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo.

La adhesión a la Norma chilena NCh 3262-2012 implica el desafío de enfrentar el desarrollo de las personas en la organización desde la óptica de la igualdad de género, comprendiendo que este cambio aportará beneficios a la misma y también a sus trabajadores y trabajadoras. La consecución de este objetivo implica integrar una serie de prácticas y métodos que no son parte del quehacer habitual de las organizaciones, enfocándose en 3 ámbitos organizacionales claves: gestión de personas, infraestructura y ambiente de trabajo (SERNAM, 2013b).

La infraestructura es el pilar transversal que nos convoca hoy en el estudio, el cual se define como:

Adecuación para que trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar sus labores en espacios que responden a sus necesidades y en condiciones de seguridad física y personal.

Para poder cumplir con este eje es importante el compromiso de la organización para contar y/o adecuar una infraestructura que promueva la integración de mujeres a áreas tradicionalmente masculinas y viceversa, lo que además contribuye a remover barreras que generan la segregación ocupacional. También a que las características de la infraestructura de la organización sea la adecuada para que mujeres y hombres desarrollen sus

labores en igualdad de oportunidades y condiciones de higiene, seguridad y comodidad.

Parte del diagnóstico adecuado para implementar la Norma es el levantamiento de la información respecto de las condiciones en que se encuentran los espacios de trabajo donde trabajadoras y trabajadores desarrollan sus labores, verificando que las instalaciones se encuentran acondicionadas para mujeres y hombres. De igual manera, se debe identificar si las instalaciones cuentan con las condiciones de seguridad apropiadas para el trabajo desarrollado y si cuenta con equipamiento y elementos de protección (ropa de trabajo, zapatos, accesorios) para mujeres y hombres.

Cabe mencionar que el pilar de Infraestructura no ha sido incorporado en las encuestas publicas chilenas asociadas al empleo. A continuación, se analiza las razones de la baja participación laboral femenina en Chile:

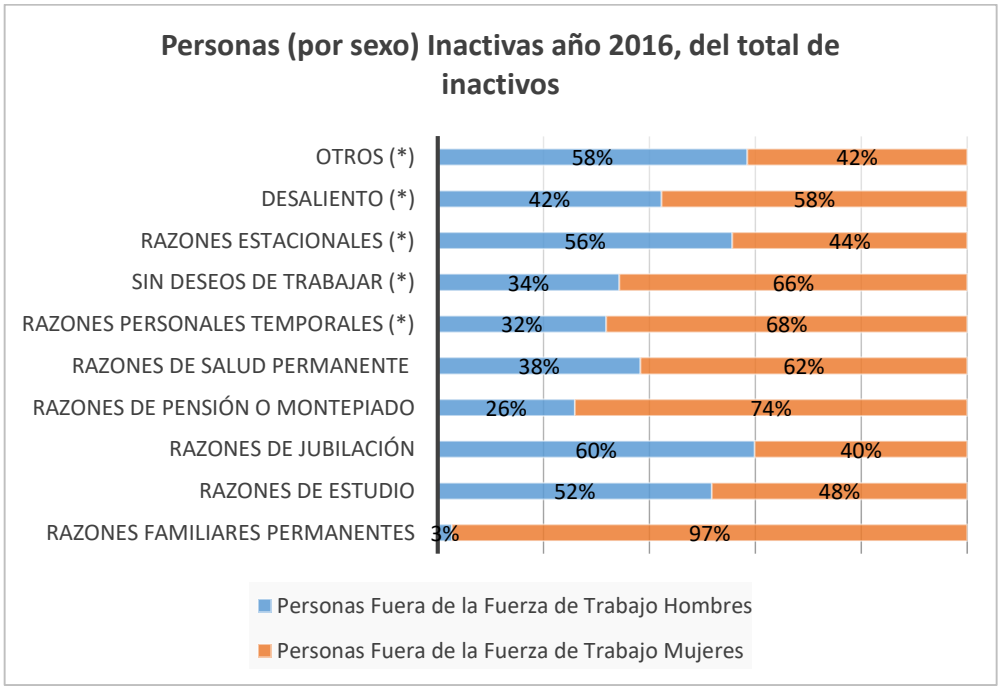


Figura 4: Total de inactivos y sus razones por no incorporarse a la fuerza laboral. Detalle por sexo. Encuesta NENE año 2016.

Respecto a las razones más significativas por las cuales las mujeres no se integran a la fuerza laboral, podemos observar lo siguiente:

- Cuidado de familiares: uno de las principales razones obteniendo un 36,95% de preferencia, lo que corresponde a más de un millón de personas.

- Estudio: la segunda razón con mayor porcentaje obteniendo un 20,85%

- Pensión y montepiado: Como una tercera razón de mayor importancia con un 12,93%.

- Razones de Salud: con un 10,89% de las preferencias.

- Otras razones: con un 1,21% siendo un total de 46.528 mujeres que optaron por esta razón (a estudiar)

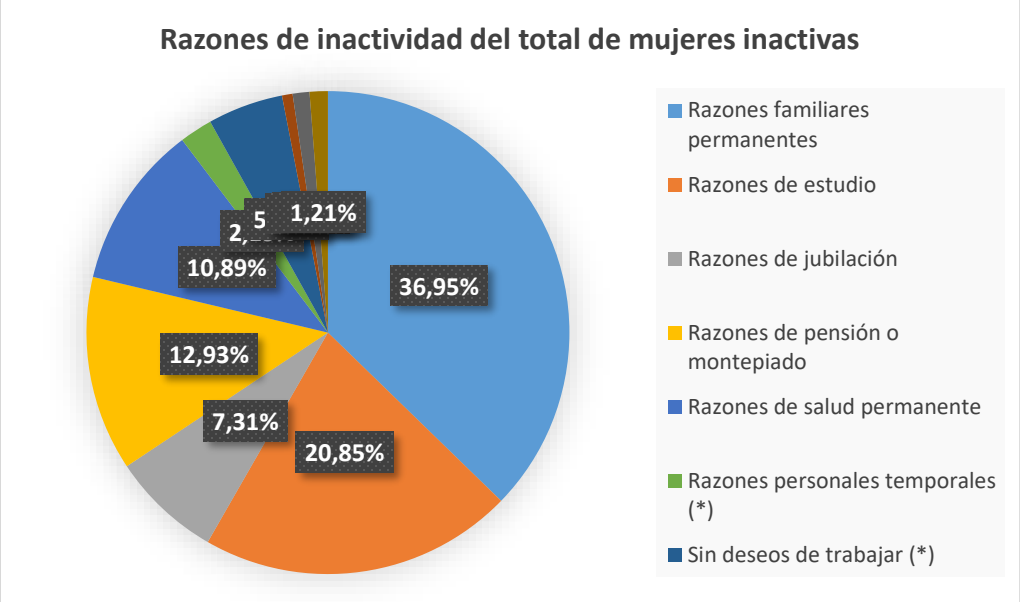


Figura 5: Total de mujeres inactivos y sus razones por no incorporarse a la fuerza laboral. Año 2016.

Respecto al cuidado de familiares y/o hijos se considera que aquellas mujeres que tienen un hijo tienen mayor probabilidad de abandonar el

mercado laboral (Perticara, 2006), (Mizala, Romaguera y Henriquez ,1999); como parte de un fenómeno cultural donde se le asigna a la mujer el rol del cuidado de los hijos por lo tanto se la deja fuera del mercado laboral, (Schkolnik, 2004); por la falta de flexibilidad del mercado laboral respecto a las jornadas de trabajo (Acosta, Perticara y Ramos , 2005)

Además de estas razones analizadas, es importante mencionar algunas teorías sobre la segmentación laboral que existe en el mercado Chileno. Para ello el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2015) se refiere a la segregación ocupacional, donde se sectoriza los distintos tipos de trabajos, generándose diferencias respecto a remuneraciones y cargos, segregándose tanto horizontal como verticalmente.

La Comisión Económica para America Latina y el Caribe (CEPAL) ha instaurado el concepto de heterogeneidad productiva (1970) la cual se refiere a la gran diferencia de productividad entre los sectores, en donde una pequeña parte de la población recibe las ganancias de dichos sectores.

En América Latina, los sectores de alta productividad son la minería, energía y el sector financiero, los de media productividad incluye la industria y transporte, mientras que los de baja productividad corresponden a agricultura, construcción, comercio y servicios personales y comunitarios (CEPAL 2010, 2012). En donde se observa que los sectores productivos son los que tienen una menor participación laboral de mujeres en Chile.

Como parte de una propuesta de incorporación de mujeres a trabajos de mayor productividad, se crea un Elemento de Protección Personal (EPP), el cual es utilizado en las empresas productivas como un elemento de carácter obligatorio. El chaleco geólogo es diseñado y creado para mujeres, de manera anatómica, de calidad y durabilidad, con el objetivo de comenzar a igualar ciertas necesidades básicas laborales en estos rubros.

8. Desarrollo de la Propuesta

8.1 Análisis de la empresa estudiada: casos de éxito en términos de sustentabilidad, innovación y fortalezas en áreas de recursos humanos.

Para poder realizar mediciones cualitativas asociadas la incorporación del chaleco geólogo de mujer dentro de una organización, se solicitó el apoyo de alguna empresa que estuviera dentro de los rubros masculinizados, para incorporarla como parte del estudio, y así poder realizar el Focus Group.

Luego de varias reuniones con diferentes empresas, la empresa Acciona accedió a ser parte del proceso de estudio. A continuación, se detallan, algunas características de la empresa, misión, visión y valores que la llevaron a ser parte de este estudio dirigido a la equidad de género en la sorganizaciones.

Acciona es una empresa que trabaja constantemente en crear aportes de sostenibilidad, enfocándose principalmente en construcciones sustentables y en el impacto social, mediante interacciones con las comunidades, mitigando los riesgos y creando lazos con las comunidades en donde opera y/o realiza las obras de construcción.

Las iniciativas de construcción, son adaptadas a las necesidades locales, pero siempre son basadas en un común denominador: todo se realiza en profundo conocimiento por parte de las comunidades, mediante diálogos para poder contribuir al desarrollo comunitario.

En informe del año 2014 de pacto global sobre sostenibilidad, Acciona fue parte del informe con ejemplos objetivos de acciones sostenibles como en OAXACA México y Australia. En el informe anual del año 2016 indican la importancia de la puesta en marcha del Plan Director de Sostenibilidad 2020 (PDS 2020) indicando sus acciones frente a temas de sociedad en donde se ha estado trabajando en la medición del impacto socioeconómico y ambiental de sus proyectos.

Otro foco principal dentro de los planes de sostenibilidad son las personas, recalcando los valores que sustentan a ACCIONA como: honestidad, liderazgo, innovación, cuidado de las personas, preocupación por el entorno, excelencia entre otros.

Respecto a la cadena de valor se traduce en contribuir a la mitigación del riesgo ambiental, social y de gobierno corporativos a todas las partes

interesadas. En el año 2016 se integra un sistema de gestión de la variable INTEGRIDAD en el análisis de los proveedores.

- Personas; en el año 2016 reciben premio Estrategia NAOS como reconocimiento a la promoción del trabajo sostenible y saludable.

- Cadena de valor, dentro del mapa de riesgo cobran mayor relevancia las variables integridad, riesgo PRL, riesgo país y riesgo medio ambiente/c02.

Como se observa, la empresa Acciona está constantemente desafiándose a mejorar en temas de sostenibilidad, uniéndose a pactos mundiales y generando acciones medibles con impacto positivo a nivel ambiental y social.

8.2.- Análisis de las encuestas sobre factores que influyen en la baja participación laboral femenina.

Para validar o refutar la hipótesis, se realiza una encuesta a mujeres activas en la fuerza laboral de rubros masculinizados (factor excluyente) con el objetivo de medir:

- Influencia del factor asociado a trabajos masculinizados, en la tasa de participación laboral femenina.

- Valoración hacia sus empresas, respecto a incorporar ropa de seguridad de mujeres en rubros masculinizados.

- Medir el mercado de la ropa de seguridad de mujeres en Chile.

a) Tamaño de la muestra:

Para comenzar a realizar la encuesta, se obtuvo el tamaño de la muestra con los siguientes valores y formulas:

Tamaño de la muestra:

Tamaño de la población: 525.000 mujeres en trabajos masculinizados en el año 2016.

Nivel de confianza en un 80%
Margen de error en un 10%

Dando como resultado una muestra de 49 personas encuestadas.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$\textit{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1+\left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Tamaño de la población = N | Margen de error = e | puntuación z = z

Los medios utilizados para poder llegar a personas de las características de la muestra, son las siguientes:

- Mensajería directa vía WhatsApp
- Páginas de Facebook de gremios de mujeres prevencionistas de riesgos.
- Páginas de Facebook de gremios de ingenierías en construcción y ambientales.

b) Desarrollo de la Encuesta:

La primera pregunta, nos indica los rubros en los cuales participan laboralmente las mujeres encuestadas:

<u>¿En qué rubro trabajas actualmente?</u>

Construcción
Minería
Consultoras
Combustible, electricidad, agua
Agricultura, celulosas, acuicultura

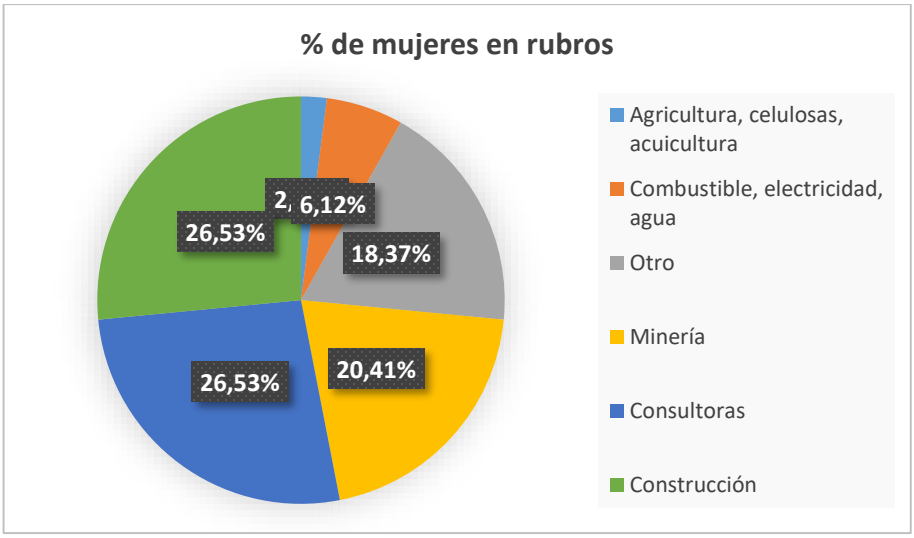


Figura 6: Resultados Pregunta 1: Distribución de mujeres en los diferentes rubros.

En donde se observa, que la Construcción y Consultorías obtienen la mayoría con un 27%, seguido por un 21%de mujeres que trabajan en el rubro de la Minería.

Respecto a otros rubros, este corresponde a Municipalidades.

Para obtener un rango de trabajo dedicado al terreno, en donde podría ser utilizado el chaleco geólogo, se pregunta por la cantidad de veces a la semana que trabaja en terreno:

<u>¿Cuántas veces a la semana estas trabajando en terreno?</u>

1-2 veces
3-4 veces
5 veces
Trabajo por tunos

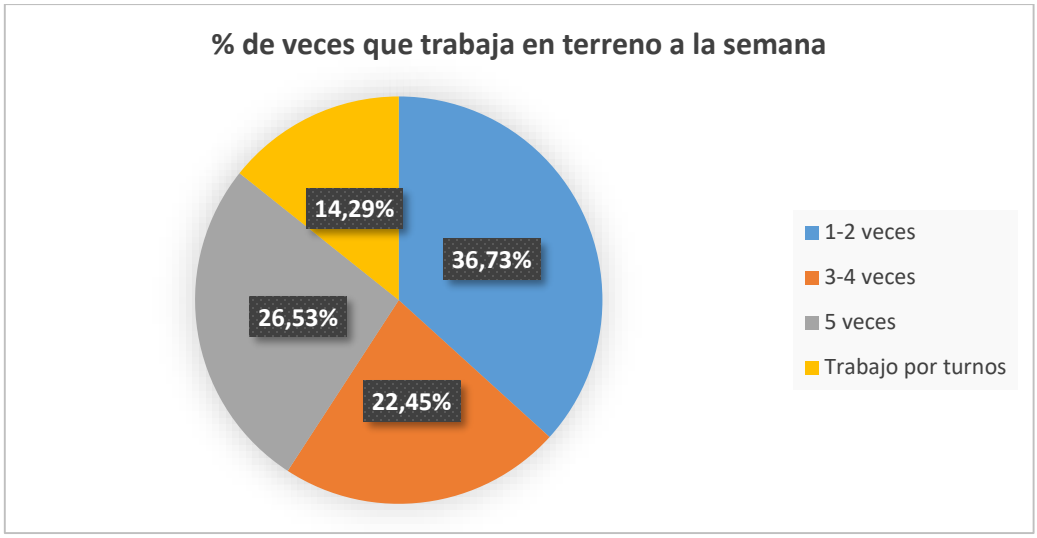


Figura 7: Resultados Pregunta 2: Distribución de cantidad de veces realizando trabajo en terreno.

Los resultados indican que la mayoría de las mujeres trabajan su jornada completa en terreno y solo un 14% ejercen un sistema de turnos.

Para validad o refutar la hipótesis, la siguiente pregunta es clave, ya que incorpora por primera vez el factor de trabajos masculinizados dentro de la lista de razones por las cuales no se incorporan laboralmente las mujeres:

Ordenar según importancia, cuales son los factores que según TU apreciación influyen en la baja incorporación de las mujeres en el trabajo

Cuidado de familiares y/o hijos
Doble jornada de trabajo (remunerado y hogar)
Baja escolaridad
Discriminación salarial
Trabajos masculinizados
Problemas de salud
No desean trabajar

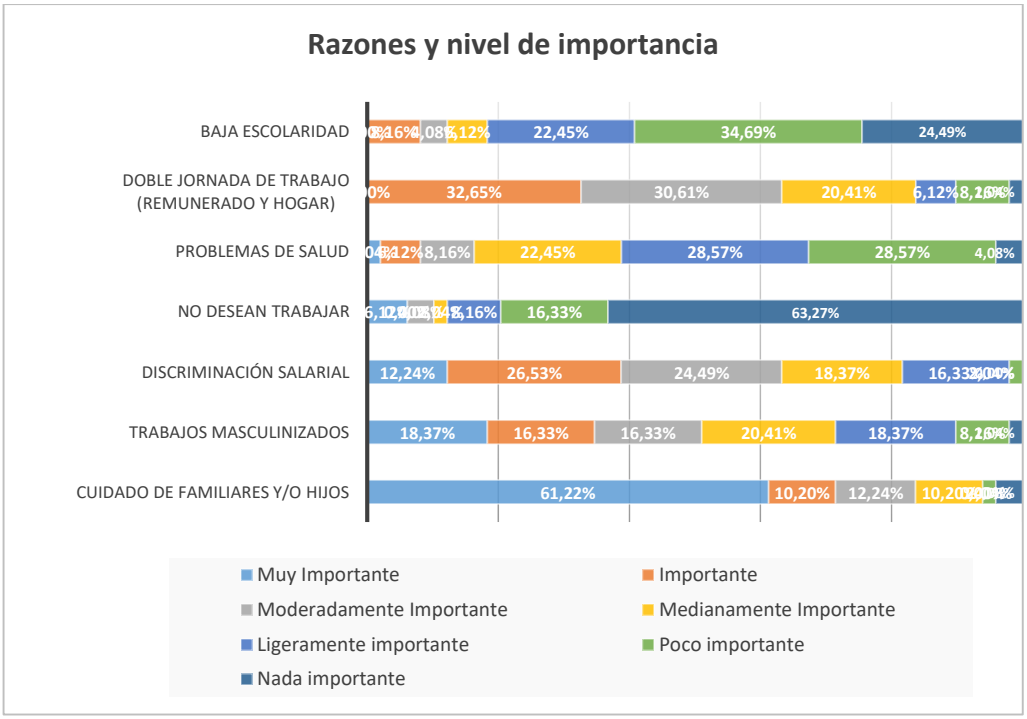


Figura 8: Resultados Pregunta 3: Razones y su nivel de importancia.

Los resultados indican que el mayor factor sigue siendo el cuidado de familiares y/o hijos con un 61,22%, seguido por el factor de trabajos masculinizados con un 18,37%, que tiene el segundo lugar de mayor importancia, como lo explica el siguiente gráfico:

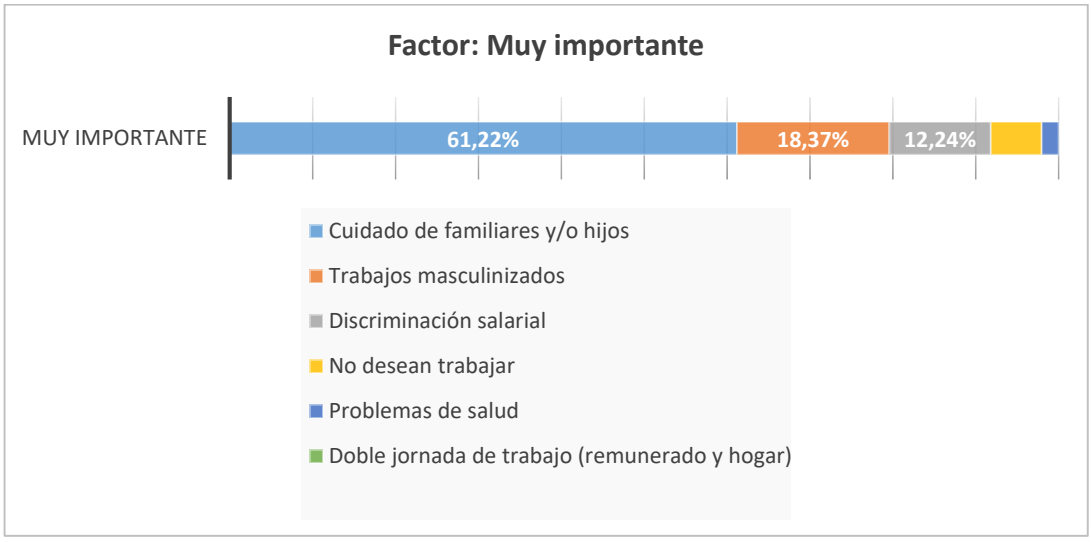


Figura 9: Resultados Pregunta 3: Resultados nivel "muy importante".

Al analizar el segundo grado de importancia, llamado “importante”, se observa que los trabajos masculinizados obtienen el tercer lugar con un 16,33%, en donde la doble jornada de trabajo ocupa la primera posición con un 32,65%.

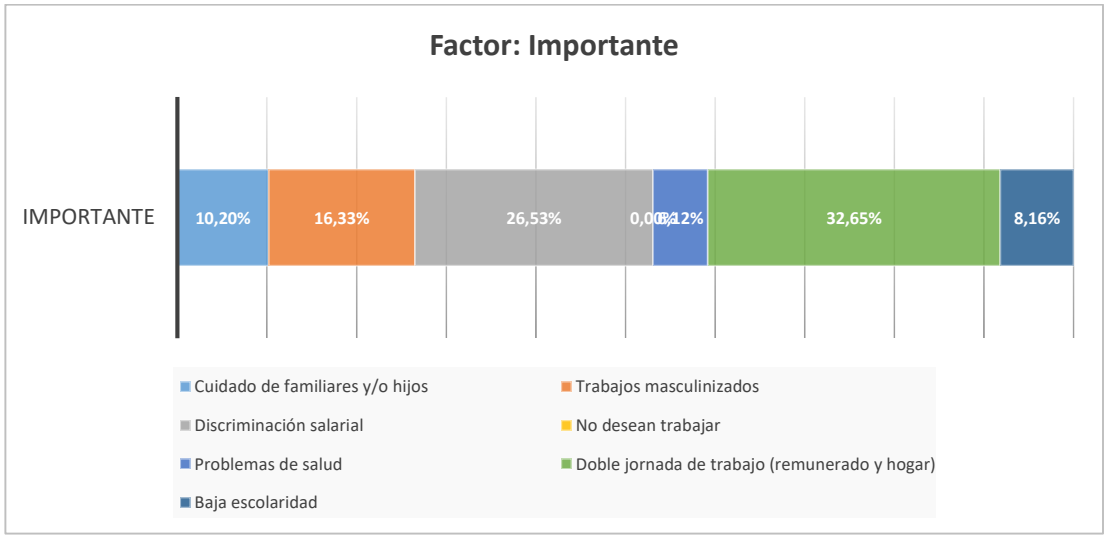


Figura 10: Resultados Pregunta 3: Resultados nivel “Importante”.

Analizando el factor: trabajo masculinizado, se observa que se tiene un porcentaje alto en cada uno de los factores importantes.

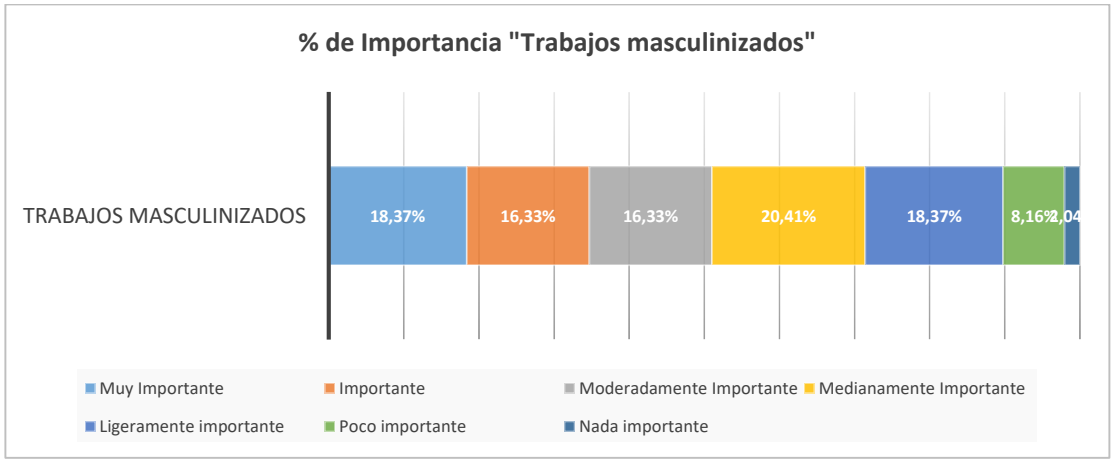


Figura 11: Resultados Pregunta 3: Resultados importancia “trabajos masculinizados”.

En la siguiente pregunta se solicita que valoricen la entrega EPP especiales para mujeres, en donde se observa que un 78% lo valora muy alto.

Cuanto valorarías que las empresas te proporcionaran elementos de protección personal adaptados a ti (creado para mujeres)

Valor muy alto
Valor alto
Valor bajo
Valor muy bajo

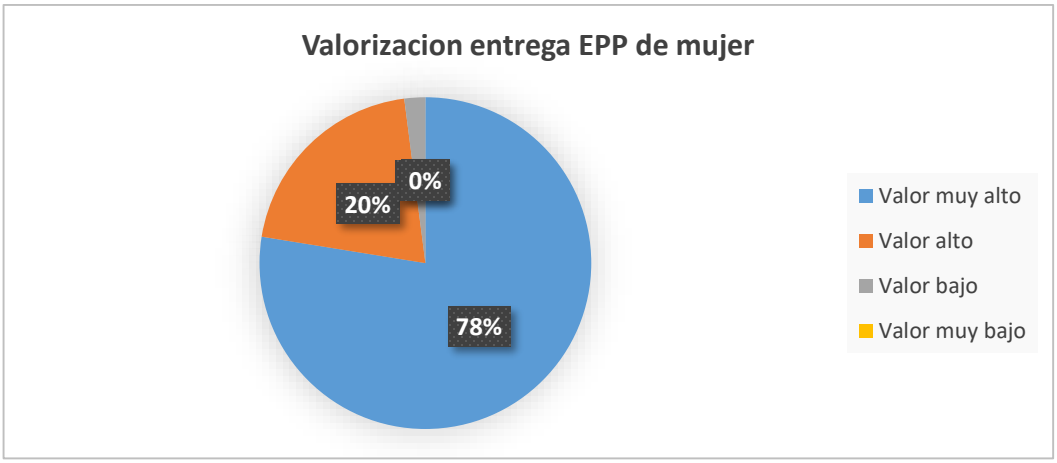


Figura 12: Resultados Pregunta 4: Valorización de entrega de EPP de mujer, por parte de la empresa.

Para poder obtener un valor económico dispuesto a pagar por una persona natural, se realiza la pregunta sobre la cantidad de dinero dispuesta a cancelar por un chaleco geólogo con las características descritas.

Cuanto estarías dispuesta a pagar por un chaleco geólogo para mujeres, personalizado, de alta calidad, durabilidad y femenino

Menos que 5.000 pesos chilenos
Entre 5.000 y 10.000 pesos chilenos
Entre 10.001 y 15.000 pesos chilenos
Entre 15.001 y 20.000 pesos chilenos
Más que 20.000 pesos chilenos chilenos

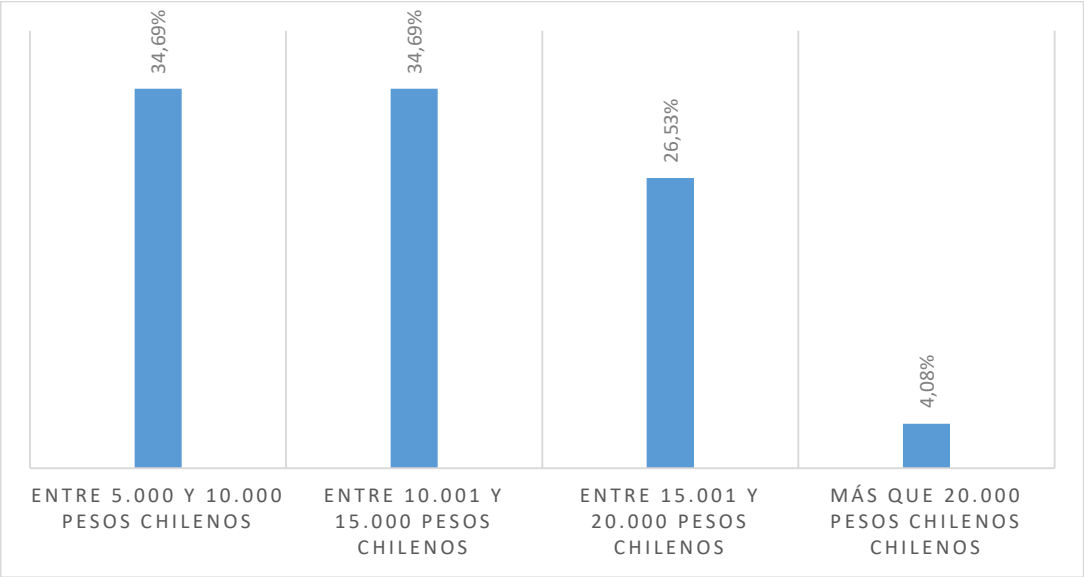


Figura 13: Resultados Pregunta 5: Estudio de mercado: precio dispuesta a pagar por el producto.

En donde se observa que un 35% cancelaría un valor entre $10.000 y $15.000 pesos chilenos.

Respecto a los resultados del tamaño de la muestra de 49 mujeres, activas laboralmente en rubros masculinizados, podemos concluir lo siguiente:

- La razón de cuidado de familiares y/o hijos, sigue siendo una razón muy importante para que las mujeres inactivas se integren a la fuerza laboral. Por ende se encuentra directamente relacionada con los resultados de las encuestas a nivel nacional.

- La razón asociada a los trabajos masculinizados es la segunda más importante para que las mujeres inactivas se incorporen a la fuerza laboral.

- Entregar EPP adecuados a mujeres, sería un factor muy valorado por parte de las mujeres trabajadoras activamente.

- A pesar de eso, ellas si estarían dispuesta a adquirir uno por un valor entre $5.000 y $15.000 pesos chilenos.

8.3.- Análisis del focus group sobre el impacto que genera la incorporación del chaleco geólogo de mujer en un rubro masculinizado y su percepción frente a la organización estudiada.

Para esta etapa se realizó un Focus Group en la Región del Maule, específicamente en obra de construcción de la Centro de Educación y Trabajo (Cárcel) de Talca, en donde participaron 3 Prevencionistas de Riesgos: 1 Jefe de Prevención de Riesgos y 2 Asistentes de Prevención de Riesgos; las cuales fueron guiadas mediante preguntas en donde se indago y profundizó en las inequidades, barreras y brechas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral desde su perspectiva.

Las características del grupo a analizar son los siguientes:
2 de 3 mujeres están casadas.
1 de 3 mujeres tienen hijos.
Todas tienen más de 5 años trabajando en el rubro de construcción.

Como primera pregunta se abordan los temas de la baja participación laboral femenina, en donde se informan las cifras de los factores que influyen en no ingresar al mercado laboral:

- Cuidado de familiares
- Estudio
- Salud
- **Sin deseo de trabajar**
- **Otras razones**

En donde comentan cuales creen que son los “otras razones” que puedan influir, indicando que hay pocas oportunidades para las mujeres, por un tema de disponibilidad si tienen hijos o no (disponibilidad horaria), segregación debida a la disponibilidad de realizar labores extras que signifique mayor disponibilidad horaria.

El hecho de ser mujer, en especial para mujeres jóvenes, ya que el factor mujer-joven-profesional podría ser un problema para algún rubro más masculinizado. Pr2 cuenta una historia sobre un problema con un hombre mayor en una faena minera: *Un supervisor envío a un trabajador que tenía otro cargo a hacer otra actividad que no correspondía, en Minería las normas son estrictas, entonces yo fui y le dije que no correspondía y que estaba mal, y a él le pareció mal, pésimo e hizo el alcance que no, que las mujeres no debiesen estar en Minería, y ahí yo conversé con él, y claro me*

vio que yo era mucho más chica que él tenía como 45 años, entonces yo le hice el alcance, ¿Usted tiene hijas? Si, ¿de qué edades? Similares a la suya. Fácilmente sus hijas se pueden integrar el día de mañana a lo mismo que estoy haciendo yo, entonces no corresponde que usted me haga ese alcance, si no le parece venga y lo conversamos.

Además, indican que no solo es un problema ser mujer y joven en terreno, si no que a nivel de selección (contratación) ya que se preocupan sobre los posibles embarazos, las licencias asociadas, salidas anticipadas, entre otros. En ese momento indican que aunque la empresa demuestre su apoyo frente a esos temas, internamente saben que es un proceso molesto para la organización.

Pr3 nombra un factor que sus compañeras no habían comentado, la capacidad de adaptación: *no es fácil lidiar con un grupo de hombres que normalmente, como dice ella (apunta a Pr2) la opinión de una mujer es menos valorada que la opinión del hombre, y lo hemos conversado mucho con Pr1 que el mismo comentario, tiene más peso en la boca de un hombre que en la boca de una mujer, aunque sea técnico.*

Pr 1 sigue la línea sobre la capacidad de adaptación, donde comenta un caso: Claro, para que *se vea bonito, cuando uno pide que le señalicen una bodega, te dicen nono, yo creo que te ha pasado (apunta a Pr3) en algún minuto, no ya, lo vamos a dejar para que se vea bonito (dicen los hombres en el relato) no, no es para que se vea bonito (dice Pr1) es para que se cumpla con lo que indica la ley.*

Dentro del contexto, se realiza la siguiente pregunta: ¿Sienten que la construcción aún impone que es un rubro para hombres?

Todas asienten con mucho fervor, que así es. Pr2 insiste con que el ser joven y mujer es una gran desventaja.

Al preguntar sobre si los trabajos masculinizados son una barrera para las mujeres que quieren ingresar al mundo laboral, indican que sí lo es, ya que dan prioridad a los hombres, por el rubro, turnos, indicando Pr1 que *hay que crear cuero de chancho, en especial cuando hay que quedarse turnos de corrido para Navidad, años nuevo, no existen los cumpleaños.*

Se toma como último punto de este ítem las brechas salariales entre hombres y mujeres frente a igualdad de condiciones, donde indican que en especial se ve en la carrera de ingeniería en prevención de riesgos.

Ya terminando con la pregunta 1, Pr1 comenta sobre los problemas de las prevencionistas de riesgos mujeres: *a lo mejor no somos un buen estudio, somos, nosotras siempre lo conversamos entre nosotras (mira a Pr3 y Pr2) somos como, mujeres maltrataaaahs que nos gusta el dolor de estar ahí cuidando a la gente preocupándonos de ellos , de esto, esto, esto y a la hora dé es un rubro mal, porque en el fondo es complejo, los sueldos no son pares, no tiene un estándar de sueldo (comenta un ejemplo sobre sueldos de carpinteros)*

La pregunta 2 indaga sobre la deserción o abandono laboral en donde se nombran los factores más comunes, según la última encuesta CASEN:

a) No hay suficientes oportunidades para crecer profesionalmente (31%)

b) El trabajo no era tan interesante y significativo como quisieran (27%)

c) No había suficientes oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo (21%)

d) Encontró un trabajo que pagaba mejor (20%)

e) No había un equilibrio entre el trabajo y la indemnización (20%)

Respecto a tu experiencia en el rubro de la construcción, ¿Existe otro factor que no esté en el listado?

Dos prevencionistas comentan que están de acuerdos con los factores ya nombrados. Pr2 relata una historia sobre un factor que no se encuentra en el listado, malos tratos:

Me vine a Teno a buscar trabajo y encontré en una constructora de Curicó, una constructora pequeña… había un jefe de departamento, entrevistaron a mucha gente y me dejaron a mí, él me comentó que: los prevencionistas a él no le duraban, máximo un mes y los prevencionistas se iban, entonces que no sabía porque, porque quizás eran malos, etc etc. Empecé a trabajar y empezaron los malos tratos, gritos, empezaron a pedirme cosas que no

estaban en mi cargo, como recursos humanos, firma libros, el contrato para el viejo, a veces uno está en empresa pequeñas y hace de todo… pero no preocuparse de seguridad... Presenté mi carta de renuncia al mes y medio si no me equivoco, y él no me la aceptó, me dijo: no, yo no quiero que te vayas, porque tú trabajas bien conmigo. Yo dije que esto va a cambiar, pasaron dos semanas más y empeoró la situación, hasta el punto de que, algo muy ridículo (ríe nerviosa)… donde se robaron una línea de vida, y él me dijo que la responsabilidad era mía y me dijo que me iba a descontar ese dinero de mi remuneración, al final entramos en una discusión… entregué mi carta de renuncia y me fui, nunca había renunciado a un trabajo.

Realizo el alcance sobre los tratos de hombres hacia mujeres, los muy buenos tratos, que podrían llegar a ser acoso laboral, donde comentan que no han vivido tratos diferentes, ya que es un tema de permitirlo dentro del rubro, es el plantearse profesionalmente frente a los hombres. Pr3 comenta: *La mujer siempre está en el foco de la atención frente a los resultados, vas a tener que poner el doble de esfuerzo… la mujer siempre está siendo evaluada, sobre todo si está en un cargo de jefatura… Me gusta mucho trabajar con hombres, porque cuesta mucho encontrar mujeres profesionales que se planteen como profesional, siempre aparece la parte femenina del que yoo, que esto que lo otro, la parte femenina que es susceptible a un comentario, en ese sentido no sé si soy media machita para mis cosas, yo siempre me he focalizado en lo que es la pega, trabajo, trabajo, trabajo, trabajo, obviamente para tener resultados.*

Realizo el comentario sobre si es necesario ser “masculina” dentro de estos rubros o no, y todas indican que si lo es, que deben ser más toscas para plantear ciertos temas, hay que ser ruda para que te miren con respeto y profesionalismo dentro del rubro.

Comentan que existe cierto grupo de mujeres profesionales, que utilizan sus atributos de mujer para poder obtener preferencias o regalías, lo que a largo plazo desprestigia a las demás profesionales, ya que tienden a encasillar. Indican que ser más femenina podría traer conflictos dentro de la organización, ya que implica silbidos y desconcentración.

En la conversación sigue el tema de la feminidad, en donde comentan que sus personalidades son iguales en el trabajo y en el hogar (carácter fuerte, tosca, ruda, imparcial) indicando que lo que menos querían era que sus atributos físicos resaltaran, si no que necesitan que resaltaran sus atributos

profesionales. Indicando que los escotes en poleras no se utilizaban en esa obra, para cuidarse, solo se preocupan por temas básicos el pelo y algo de maquillaje.

Como última pregunta,

¿Cuál es tu sensación, como mujer, frente a este chaleco geólogo?

Comenta sobre el chaleco geólogo de mujer, el cual no habían podido encontrar uno especial para mujeres. En especial los detalles del reflectante, el modelo, la tela, lo preferirían un poco más largo en la espalda. Es cómodo, bonito, me gusta,

¿Qué te parece la iniciativa que tomó Acciona?

Buena iniciativa, Acciona es una empresa que va en vanguardia con la imagen, respecto a lo personal si genera un confort, habla bien de la empresa, que es muy innovadora en muchos aspectos.
La entrega de chaleco viene siendo la punta del iceberg respecto a próximos cambios que puedan impactar en la calidad de las mujeres en el trabajo (mediante un programa) algún cambio organizacional, los cuales ya se han notado, como por ejemplo una administradora del contrato.

Pr3: Destaco el hecho de que al menos lo consideren.
Pr2: la iniciativa de partida es buena, le hice el alcance a pr1 que este es el chaleco más lindo que he tenido, los demás son “hombre”.

Acciona sigue siendo una buena empresa, que entrega los recursos. Es un valor agregado, a todo lo que siempre Acciona ha entregado, en especial la imagen.

¿Cuáles fueron los comentarios de tus colegas de la obra?

Las mujeres de Acciona que son de otras áreas, comentaron sobre solicitar chalecos geólogos de color rojo, ya que los encontraron lindos, ya que son femeninos pero no abusa de la feminidad (sexy). Los hombres, notaron la diferencia, ordenados y elegantes.

Como conclusión del Focus Group, se observa que las trabajadoras asocian las razones llamadas “otras razones” al hecho de ser mujer en un rubro masculinizado, las mujeres que están en esos rubros deben tener características particulares para poder lidiar con una gran cantidad de hombres. Además indican sobre lo difícil que es poder ingresar a dichos rubros, debido a los temores sobre embarazos, permisos, horarios extendidos, entre otros.

Otros temas resultantes del Focus Group son la sensación de tener que realizar el doble de esfuerzo para que los resultados de sus trabajos sean notados, en comparación con el mismo resultado ejecutado por un hombre.

Respecto a la iniciativa de la empresa Acciona, comentan que es una empresa que suele tener estas iniciativas, recalcando que es muy importante para la imagen que reflejan a sus trabajadores (de ambos sexos) contratistas y competidores. Además ellas perciben que este podría ser el primer paso, de muchos más relacionados con la igualdad de género en la organización.

Respecto al chaleco, su nivel de satisfacción fue alto, ya que ninguna trabajadora había tenido un chaleco geólogo de esas características en su vida laboral.

8.4.- Análisis del mercado de la ropa de seguridad y proyección en el nicho de las mujeres en terreno.

Elemento de protección personal (EPP) es definido por la legislación vigente como “todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales” (Art. 1° del Decreto Supremo N°173, de 1982, del Ministerio de Salud).

Los artículos 53º y 54º del Decreto Supremo Nº594(Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo), establece que las obligaciones del empleador son las siguientes:
- Entregar en forma gratuita los elementos de protección, que tales equipos sean adecuados al riesgo a cubrir
- Capacitar a los trabajadores en el uso correcto y en la mantención del funcionamiento de sus EPP.
- Que los EPP sean certificados, de acuerdo con las normas y exigencias de calidad que rijan para tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto Nº18.
- El trabajador está obligado a usar los EPP mientras permanezca expuesto al riesgo.

Sobre la base de la definición establecida en el D.S Nº173/82, y la oferta de estos productos en el mercado nacional e internacional, el Instituto de Salud Pública ha elaborado un Listado Básico de EPP (Resolución exenta Nº 1924 de octubre de 2010) en el que se indica a qué tipo de productos le es aplicable la reglamentación vigente.

Existen 8 grupos de Elementos de Protección Personal, los cuales se encuentran definidos a continuación:

1) Protección de la cabeza: Cascos por el riesgo de golpes.

2) Protección visual: Gafas de seguridad y las gafas o pantallas filtrantes contra la proyección de objetos, metales, líquidos y de soldadura.

3) Protección auditiva: Tapones contra el ruido.

4) Protección de las vías respiratorias: máscaras de usar y tirar para una protección ligera, de industrias químicas, aparatos respiratorios aislantes con botellas de aire comprimido para bomberos y protección

nucleares, biológicos y químicos para los militares. En mantenimiento, se encuentran sobre todo máscaras con filtros.

5) Protección de las manos: Guantes de protección

6) Protección de los pies: Calzado de seguridad.

7) Protección del cuerpo: Ropa de seguridad.

8) Protección contra los golpes de altura: Arneses

Respecto al mercado en chile, la información sobre los temas financieros ha sido imposible de recopilar. En la actualidad, en Chile existe una larga lista de empresas que importan y confeccionan EPP, de las cuales solo una se encuentra en la Bolsa de Comercio de Santiago: Garmendia Macus bajo el alero de Indura.

Por ende para poder realizar una proyección se analizaron los datos del mercado europeo, bajo un estudio realizado en Francia en el año 2003: "El mercado del Equipamiento de Protección Individual en Francia, realizado por Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en París":

Según estimaciones del mercado mundial de los EPP, en el año 2003 fueron alrededor de 11.000 millones de euros, de los cuales el 40% de la cifra de negocios fue generada en Europa y el 32% por Estados Unidos y Canadá. Francia representa el 16% de Europa ascendiendo a 700 millones de euros, siendo un mercado atractivo por los altos márgenes y por las fuertes generaciones de Cash-Flows.

Los productos con mayor venta y a un mayor valor, son los cascos en la protección de la cabeza, la ropa de protección en la protección del cuerpo y el calzado de seguridad.

Las cifra de negocios de los EPP en Francia 2005: 700 millones de euros donde se desglosa, en:

- Protección de la cabeza: 150 millones de euros.

51% protección respiratoria,
21% cascos,
17% protección ocular

11% protección auditiva

- Protección de los miembros inferiores: 180 millones de euros

- Protección de los miembros superiores: 150 millones de euros

- Protección del cuerpo: 225 millones de euros

Ropa 89%
Arneses 11%

El crecimiento del sector 2001 – 2005: 11%
Los empleados en empresas de confección de EPP en Francia: 2.500-3.000 trabajadores
Fabricantes: 70 empresas.

Respecto a la Ropa de Seguridad, se evidencia que el Mercado mundial en el año 2001: vendió alrededor de 8.000 millones de euros.

En donde Europa vendió el 50%, estimando la demanda europea en 80.000 millones de consumidores – 300.000 millones de prendas anuales.

La ropa de seguridad, al contrario que la ropa de los uniformes, es un mercado en fuerte desarrollo.

Las tendencias industriales en Elementos de Protección Personal:

El futuro, en esos años (2003) apuntaba hacia la innovación, mejorando la ergonomía, la higiene, la estética y sobre todo la ligereza. Confeccionando con nuevos materiales y tejidos que produzcan un mayor confort en el usuario, en donde no solo puedan utilizarlos en el trabajo, sino que también en el diario vivir:

- El confort: La ergonomía, la seguridad y estética deben ir de forma unitaria, con el objetivo que el EPP no sea una molestia en el trabajo.

- La higiene: Frente a necesidades de la industria, es importante poder cubrir estas brechas, fabricando materiales resistentes a temas bacteriológicos. Por ejemplo en el caso del calzado, los últimos perfeccionamientos permiten evitar los desarrollos bacteriológicos en el

interior del zapato, y que los materiales empleados no constituyan factores agravantes de la sudoración.

- El diseño: Es importante la innovación en el diseño del producto, ya que los hacen más competitivo, para armonizar ciertos EPP en industrias con menores riesgos. El calzado femenino nace de la voluntad de proponer modelos correspondientes a los deseos de estética y de ligereza.

Las tendencias industriales en Ropa de Seguridad:

- Composición química y estructura de las fibras: Tal como se comentó, las tendencias industriales van ligados a las nuevas fibras que permiten abordar ciertos riesgos biológicos que no habían sido considerados. Pero sobre todo en las mezclas de los diferentes materiales que operan los numerosos desarrollos para mejorar la ergonomía y son capaces de hacer frente a más riesgos a la vez. Por ejemplo Polibenzoxazole silo, bazofil y PEI.

- El diseño de la ropa.

- Nuevas tecnologías, como por ejemplo, en algunas profesiones peligrosas como la de los bomberos se espera que para finales del 2006 se comercialicen equipos con detectores integrados en la ropa que permiten detectar los peligros del entorno como pueden ser emisiones de gas, golpes, medir el stress, la temperatura, el ritmo cardiaco y regular la transpiración. Todo ello alimentado por una batería autónoma recargable. En el caso de detectar un riesgo emite una señal de radio y luz y además al disponer de GPS se localiza rápidamente a la persona.

Estimación de demanda potencial: Chaleco de Seguridad Femenino

Para estimar la demanda potencial del producto de chaleco geólogo femenino en Chile, específicamente en los rubros de: Construcción, Suministro de electricidad, agua y gas, Industrias manufactureras, Minería, Pesca y Agricultura, se utilizó la siguiente formula:

$Q= n+p*q$

Donde:
Q: Demanda potencial

n: número de posibles compradores.
p: precio promedio del producto en el mercado
q: cantidad promedio de producto per cápita

Para el análisis de Q, se utilizaran los siguientes valores:

q: 520.000 mujeres que trabajan actualmente en rubros masculinizados, calculando que el primer año, al menos el 30% de las empresas lo comprarían= 156.000 mujeres
p: $12.000 pesos, ya que es valor máximo a pagar según la encuesta realizada.

q:1

Q= $1.872.000.000

Al tener en cuenta el tamaño la inversión, capital de trabajo, capacidad de producción, capacidad de abastecimiento y la inversión en marketing, se define que se podría abordar solo el 30% de la demanda potencial anual.

El pronóstico de la demanda mensual para el año 2018 sería de: $48.800.000 pesos chilenos.

9. Conclusiones

Con el avance de los años, la participación laboral de las mujeres en Chile ha ido en aumento, pero a pesar de esto, sigue siendo la peor cifra de Sudamérica, comparándose con cifras similares a los países islámicos. Por esta razón, las políticas e iniciativas gubernamentales son cada vez más potentes, ya que no solo incorporarlas a la fuerza laboral impactaría positivamente en aspectos sociales, sino que también en materias económicas.

A nivel de aporte familiar, la incorporación de la mujer a la fuerza laboral ayudaría a la movilidad social, en donde el ingreso mensual podría verse favorecido como mínimo en $250.000- $300.000 mil pesos, pudiendo pasar de un nivel socioeconómico bajo a un nivel socioeconómico medio.

A nivel macroenomico, si aumentáramos en un 13% la tasa actual de participación laboral femenina, aumentaría en un 6% el PIB Nacional, lo que significa un aumento de la recaudación tributaria de unos $3.000 millones al año.

Al analizar las razones por las cuales las mujeres no se incorporan a la fuerza laboral se evidencia que con 36,95% (alrededor de 1.400.000 mujeres) no se incorpora por razones de cuidado de familiares y/o hijos. Luego siguen las razones de estudio, pensión, salud y otras razones (orden de importancia).

Respecto a los resultados de la encuesta de las 49 mujeres, activas laboralmente en rubros masculinizados, podemos concluir lo siguiente:

- La razón de cuidado de familiares y/o hijos, sigue siendo una razón muy importante, del que las mujeres inactivas se integren a la fuerza laboral. Por ende se encuentra directamente relacionada con los resultados de las encuestas a nivel nacional.

- La razón asociada a los trabajos masculinizados es la segunda más importante, para que las mujeres inactivas se incorporen a la fuerza laboral.

- Entregar EPP adecuados a mujeres, sería un factor muy valorado por parte de las mujeres trabajadoras activamente.

- A pesar de eso, ellas si estarían dispuesta a adquirir uno por un valor entre $5.000 y $15.000 pesos chilenos.

Como conclusión del Focus Group, se observa que las trabajadoras asocian las razones llamadas “otras razones” al hecho de ser mujer en un rubro masculinizado, ya que indican que las mujeres que están en esos rubros deben tener características particulares para poder lidiar con una gran cantidad de hombres. Además, indican sobre lo difícil que es poder ingresar a dichos rubros, debido a los temores sobre embarazos, permisos, horarios extendidos, entre otros.

Respecto a la iniciativa de la empresa Acciona, comentan que es una empresa que suele tener estas iniciativas, recalcando que es muy importante para la imagen que reflejan a sus trabajadores (de ambos sexos) contratistas y competidores. Además, ellas perciben que este podría ser el primer paso, de muchos más relacionados con la igualdad de género en la organización.

Otros temas que resultaron del Focus Group son la sensación de tener que realizar el doble de esfuerzo para que los resultados de sus trabajos sean notados, en comparación con el mismo resultado ejecutado por un hombre.

Al ser un estudio realizado en un plazo acotado de meses, no podemos concluir que la incorporación del chaleco geólogo femenino pueda influir en una percepción diferente de las trabajadoras frente a la empresa, y si además es un factor que influya en la inserción o retención de mujeres en este tipo de rubros. Lo que si podemos concluir son las emociones de las trabajadoras, ya que su nivel de satisfacción fue alto, al recibir por primera vez en su vida laboral, este tipo de EPP diseñado para ellas.

Respecto al negocio de comercializar EPP de mujeres en Chile, en particular chaleco geólogo, se observa que podría llegar a ser un negocio rentable, administrando bien los costos de materia prima, mano de obra y por sobre todo el rol de marketing para llegar a las empresas comprometidas con la equidad de género y con una mayor fuerza laboral femenina. Cabe mencionar que este un nicho no abordado en la actualidad por parte de las empresas de confección de EPP en Chile.

La hipótesis planteada al iniciar la investigación de que un factor asociado a la baja incorporación laboral femenina podrían ser los trabajos masculinizados, ha sido afirmada. Los resultados que se obtuvieron en las encuestas realizadas a mujeres que ya se encuentran insertas en los rubros masculinizados, con conocimiento de las condiciones de los rubros, lo confirman como una de los 3 factores más importantes asociados a la baja inserción laboral femenina. Para ello, se plantea como posible solución, comenzar a incorporar elementos básicos

de los rubros, diseñados para mujeres, como lo son los chalecos geólogos (uso obligatorio para estar en terreno), con el objetivo de crear un ambiente más ameno para incorporar y retener a la fuerza laboral femenina.

Es importante recalcar que existen empresas que se encuentran comprometidas con crear una infraestructura adecuada para las mujeres. En particular en la Minería donde existen desventajas asociadas al trabajo en faena como lo son el sistema de turno, las largas distancias de las faenas de los centros urbanos, las difíciles condiciones ambientales, la altura y las fluctuaciones del clima, el riesgo de accidentabilidad de la faena, entre otros. Es por ello que Minera Gaby es la primera Minera en Chile en certificar la Norma Chilena 3262:2012 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar Sello Iguala (2015 y recertificada en 2016).

10. Bibliografía

Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., Varela, P. (2016) Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.

Dueñas, D. Fernandez, D y Llorente, R. (2016) "¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El "efecto rechazo y el "efecto atracción"" EL TRIMESTRE ECONÓMICO, vol. LXXXIII (2), núm. 330, abril-junio de 2016, pp. 339-369

Embajada de España en Paris, Francia (2006) El mercado del equipamiento de protección individual en Francia, Embajada de España en Paris, Francia.

Encuesta Nacional de Empleo (2010-2016). Resultados año a año [en línea]. Disponible en: http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene

Etcheberry Rojas, Lorena.2015. Mujeres en una empresa minera chilena cuerpos y emociones en trabajos masculinizados. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización. Universidad de Chile.

Garduño, M. A. A. & Marquez, m. S. (1995) The Role of Stress in Exhaustion among Female Worhers. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, pp: 65-71, Jan/Mar, 1995.

Global Gender Gap Index (2017)." Mujeres en directorios y gerencias de empresas en Chile" [en línea]. Disponible en: *http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2017/03/23/incorporacion-de-mujeres-a-mercado-laboral-chileno-subiria-el-pib-hasta-6/*

Guzman, J. y Medina, F (2017) "Informe de competitividad 2017-2018", Word Economic Forum [en línea]. Disponible en: *http://www.uai.cl/images/FOLLETO%20WEF%202017-2018.pdf*

Instituto Nacional de Normalización, Chile (2012). NCh 3262 Igualdad de Género, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Ministerio de Desarrollo Social, Chile (2017) síntesis de resultados, equidad de género Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) año 2015

Ministerio de Salud. Decreto 594: Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.1999. Chile.
Padilla, M (2001) "BARRERAS Y LIMITACIONES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER", Universidad de Sevilla; *PORTULARIA 1*, 2001, pp. 223-232.

Schkolnik, M (2004)"¿Por qué es tan increíblemente baja la tasa de participación de las mujeres en Chile?" Expansiva, En Foco.