

“Desarrollo de modelo de gestión integral para la inclusión sustentable de mujeres en industrias masculinizadas -la minería en Chile-, basado en sistema de alerta temprana de barreras de género y prototipo de intervención”

Proyecto financiado por Fondef concurso IDEA



Problema de investigación

Inclusión laboral precaria de fuerza de trabajo femenina en industrias masculinizadas (minería)

- *Rotación, baja retención de trabajadoras (recientemente incorporadas)*
 - *Bienestar laboral frágil (inseguro)*
 - *Impacto negativo en clima laboral y competitividad*
- El sector ha avanzado en incorporación, pero **no en inclusión sustentable**
 - Persisten barreras endógenas y exógenas (matices niveles ocupacionales).

Inclusión sustentable: Situación laboral caracterizada por **permanencia, estabilidad y bienestar laboral, en condiciones de igualdad de oportunidades.**

Estudios previos

- Industria presenta un **contexto hostil a la inclusión de mujeres, por su carácter hegemónico masculino y códigos homosociales** (Salinas y Romani, 2014, 2017; Salinas y Cordero, 2016; Pavez y Hernández, 2014; Kraushaar, 2016).
- Faenas se configuraron en espacios donde la **presencia de las mujeres fue primero inexistente y luego relegada a tareas que extendían roles tradicionales –secretarías o cocina-** (Angelcos, 2015: 12; Ruiz, 2013).
- **Inequidad visible y débiles medidas de conciliación** (Ibáñez, 2008: 90; Barrientos, Salinas, Rojas y Mesa, 2009; Jimenez, Rojas y Troncoso, 2014; Leiva y Comelín, 2015).
- Segregación vertical - **“son las recién llegadas a la industria”**, no logran cumplir con requisitos (años de servicio, evaluaciones de desempeño, acreditaciones teóricas o evaluaciones psicológicas) (Díaz, 2014: 74).

Diseñar y validar modelo integral de gestión (del cambio), que favorezca permanencia, retención, desarrollo de carrera, proyección de futuro y bienestar laboral de trabajadoras en la industria minera

2 productos:

1. **Sistema de alerta temprana de exclusión (niveles de riesgo)**
2. **Prototipo de intervención rápida (con componentes de evaluación).**

Atributos:

- Modelo de diagnóstico sobre inclusión precaria (indicadores en 5 dimensiones).
- Detección de nuevas necesidades (personal mixto), en materia de conciliación trabajo/familia (nuevos perfiles sociodemográficos y familiares).
- Modelo instalado en áreas de gestión de personas

Organizaciones que declararon interés

Estado

Ministerio
de Minería

Sernameg

Industria

Codelco

Collahuasi

Anglo
American

Sector
privado

Fundación
Chile

Objetivos específicos

- 1) **Identificar** barreras por dimensión
- 2) **Mostrar el peso de las variables** (5) y su relación con la **inclusión sustentable** de mujeres en la industria (diagnóstico – prueba de concepto)
- 3) **Probar herramientas de intervención** (**prototipo**), estableciendo variables claves para detección o alerta temprana de la no inclusión
- 4) **Evaluar modelo** integral de gestión

Inclusión sustentable: Dimensiones



Recogida de datos



RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Resultados cuantitativos: Perfiles diferenciados

Hombres	Mujeres
Media edad 44 años.	Media edad 38 años.
86% pareja puertas adentro (casado o conviviente).	64% pareja puertas adentro (casado o conviviente). 23% no tiene pareja.
Parejas dueña de casa (55%). Trabaja remuneradamente (36%).	Pareja trabaja en minería (65%) Trabaja fuera de minería (29%)
Familias con 4 personas y más (58%)	Familias con 3 personas y más (67%)

Resultados Cuantitativos

- ❑ Los **hombres evalúan “mejor estado”** en relación a las mujeres en:
 - ❑ Desarrollo profesional (5.49 –levemente de acuerdo-, versus 5.29 en las mujeres)
 - ❑ Conciliación familia y trabajo (5.4 –levemente de acuerdo- versus 4.88 –indif.-)
 - ❑ Desarrollo de carrera (5.36 versus 5.11 en las mujeres),
 - ❑ Satisfacción con la supervisión (5.18 –Algo Satisfecho- versus 4.92 de las mujeres – Indiferente-)
 - ❑ Equilibrio familia-trabajo (4.95 -, versus 4.53 en las mujeres).

- ❑ **La adherencia a creencias sexistas benevolentes por parte de los hombres es de 3,21 (levemente de acuerdo). En el caso de las mujeres es 1.67 (moderadamente en desacuerdo). Hombres y mujeres se manifiestan en desacuerdo con sexismo hostil.**

- ❑ Las mujeres sólo mencionan un mejor estado, en **satisfacción con la participación** (5.45 mujeres versus 5.24 hombres).

Resultados Mujeres

Diferencias entre supervisoras, operarias y administrativas

- ✓ **Supervisoras** son más críticas a la posibilidad que entrega el trabajo de **equilibrar actividades familiares y laborales** (que operarias y administrativas)
- ✓ **Operarias** adhieren en **mayor** medida a **creencias sexistas** en comparación con supervisoras y administrativas.
- ✓ **Operarias** se sienten **menos satisfecha** con su **participación laboral**, en comparación con administrativas.

Resultados Cuantitativos

Factores que explican (predictores) inclusión femenina en las mujeres (todas):

- Desarrollo profesional (B- .494)
- Equilibrio profesional-familiar (B- .285)
- Satisfacción con la supervisión (B- .257)
- Conciliación (B- .235)
- Adherencia a creencias sexistas benevolentes (B- .125)

La variable infraestructura no tiene incidencia en la percepción de inclusión

Por categoría:

Supervisoras: Desarrollo profesional (B-.595); Equilibrio (B-.355); Conciliación (B- .154)

Administrativas: Satisfacción con la supervisión (B- .785); Conciliación F-T (B-. 3)

Principales resultados

ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS

Discriminación de género

No es percibida como **determinante** de la permanencia

PERO... existen generando malestar:

Comentarios
sobresexualizados
(intimidad, estética) o
del cuerpo (fertilidad,
embarazo,
menstruación)

Mayor exigencia
en la entrada

Culpabilización
en casos de
acoso sexual
("provocan")

Paternalismo y
exceso de
caballerosidad

Falta de validación
de subalternos
(conocimientos y
fuerza)

Invisibilización o
anulación (cargos
jefatura o
sindicales)

Sobre
demostrar
capacidades

Discriminación de género

¿Cómo se afrontan estas barreras?

- Angustia por no **contar con herramientas** para enfrentarlas.
- No convierten los problemas en demandas a la empresa ni perciben que ésta se haga cargo.
- Paradoja: **perjuicio ante medidas de acción positiva** (ser vistas como privilegiadas)

Reforzar el carácter, hacerse respetar, fijar límites, (arreglárselas solas - en diálogo con otras)

Proactividad femenina es respondida con hostilidad masculina

“Sacarlas de la línea”
Negarse a denunciar (baja confidencialidad, doble victimización)

Corresponsabilidad/ conciliación



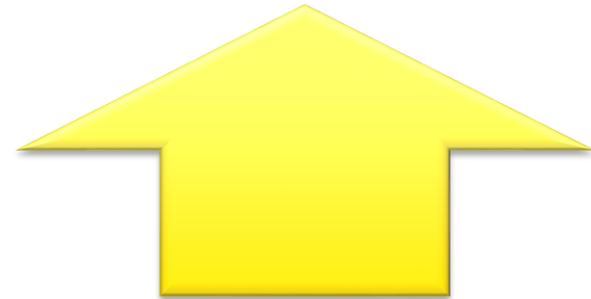
Paradoja



Percepción de la conciliación como una de las barreras de género de la inclusión



Atribución de responsabilidad a la propia trabajadora (es un tema privado, donde la empresa no debe intervenir)



Cuando se accede al trabajo, se conocen las condiciones (distancia, turnos, baja conectividad, aislamientos)

Conciliación/ corresponsabilidad

- **RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL** en la distribución eficiente del tiempo
- Sugerencia de trabajadores/as:
 - actividades familiares en la empresa (visitas)
 - hacer más eficiente horarios de buses
 - eliminar prácticas de jefaturas de interrumpir horarios de descansos (llamadas)
- Ampliar concepto a demandas personales (continuidad estudios, recreación)
- Baja incidencia empresarial en medidas de corresponsabilidad (reducción jornada diaria de 3 horas durante el primer mes de vida de su hijo/a para padres con turno 4x3)

Desarrollo profesional y de carrera

- Se reconocen oportunidades para hacer desarrollar carrera en minería

.... **PERO** con matices

- Poca **transparencia y ambigüedad** en procesos
- **Arbitrariedad** de evaluación de jefaturas (confianza creada en espacios homosociales)
- **Penalización de la maternidad:** pre y post natal perjudica evaluaciones anuales
- Responsabilidad de las madres de organizar “eficazmente” su regreso post maternidad.
- **Techo de cristal:** “preferencia por no cambiar de puesto” o al decidir tener hijos/as asumen el costo de “limitar carrera profesional”

Satisfacción e infraestructura

Satisfacción y permanencia

- Antigüedad, **compromiso** con la empresa y vocación minera son facilitadores de la permanencia
- Supervisoras: Cuando “validan conocimientos” y desarrollan sentido de pertenencia en la industria.
- Operarias: condicionada por estilos de liderazgos de jefaturas

Infraestructura

- Principales barreras (operarias):
 - Falta de baños (improvisación y precariedad)
 - Casas de cambio (tamaño, limpieza).
 - Burocracia para acceder a elementos de protección personal (entrega desfasada)
 - Pertinencia tallas.
- **Aún así,**
 - Las que llevan más tiempo reconocen avances.
 - Se agradecen los cambios para mejorar condiciones de trabajo
 - No se considera factor determinante para la permanencia

Síntesis de factores que afectan positivamente la inclusión sustentable

- **Desarrollo profesional:** desafiar retos y aprender
- **Ambiente laboral** no discriminatorio: respeto, “buen trato”, clima del equipo de trabajo
- **Condiciones favorables a la conciliación (materiales y estructurales):** cercanía lugar de trabajo- residencia familiar, sistema de turnos.
- **Satisfacción laboral:** compromiso con la empresa y sus logros
- **Altos salario y estabilidad**
- **Más mujeres** en minería (apoyo mutuo, resiliencia)

Propuesta preliminar Sistema de Alerta Temprana No Inclusión Sustentable de Género (SATGEN)

- ✓ Antigüedad laboral menor de 1 año.
- ✓ Sobrecualificación profesional.
- ✓ Turnos de trabajo en horario excepcionales
- ✓ Edad reproductiva (hasta 49 años).
- T Hijos/as menores de 18 años o adultos/as mayores dependientes
- ✓ Bajo número de mujeres en el equipo (estar sola).
- T Denegación de solicitudes vinculadas a estudios.
- T Llamadas por parte de jefatura en tiempo de descanso
- T No tener pareja puertas adentro.
- T Ausencia de otros adultos/as (familiares) en el hogar disponible para el cuidado
- ✓ Alto número de licencias médicas.
- ✓ Inexistencia de plan de desarrollo de carrera en el área en que se trabaja.
- ✓ Distancia geográfica entre lugar de trabajo y residencia.
- ✓ Vive en una región distinta a la que trabaja



- **RIESGO 1**
- **RIESGO 2**
- T **Desconocimiento de los planes de desarrollo de carrera de la empresa.**
- ✓ **Licencias por maternidad (pre y post).**
- T **Solicitudes de permiso denegadas por actividades escolares hijos/as o de salud de familiares (hijo/as, adultos/as mayores)**
- T **Realización de estudios superiores (paralelo a trabajo)**
- ✓ **Denuncias por acoso sexual o laboral de mujeres**
- T **Episodios (hitos o prácticas recurrentes sexistas) registrados por jefaturas**
- ✓ **Inexistencia medidas de conciliación**
- ✓ **Bajo uso personal de medidas de conciliación**



R
3