

CONSULTORA TRANSFORMATORIO SOCIAL

MODELO DE MASCULINIDAD

En el rubro de la construcción y su relación con la Salud y seguridad en el Trabajo (SST)




MUTUAL
de seguridad
somos CChC®

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

INVESTIGADORA PRINCIPAL

ISABEL PEMJEAN CONTRERAS: Antropóloga social, Magíster en Estudios de Género y Cultura y Doctora © en Salud Pública por la Universidad de Chile.

INVESTIGADORA ALTERNA

PAULA HERNÁNDEZ HIRSCH: Antropóloga social, Magíster en Estudios de Género y Cultura, Estudiante de Doctorado en Antropología, Universidad Libre de Berlín.

COINVESTIGADOR ETAPA CUANTITATIVA

MARCELO CROCKETT: Psicólogo, Máster en Investigación en Psicología Aplicada a las Ciencias de la Salud. Doctor © en Salud Pública.

ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN ETAPA CUANTITATIVA

TAMARA TAPIA HERNÁNDEZ: Psicóloga, Arte terapeuta, Magíster en Salud Pública por la Universidad de Chile.

ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN ETAPA CUALITATIVA

SEBASTIÁN BRAVO VIVEROS: Antropólogo social y educador popular. Magíster © en Estudios Latinoamericanos por la Universidad de Chile.

PROFESIONALES DE TRABAJO EN TERRENO

ENCUESTADORAS/ES:

ISABEL MACAYA VERA: Psicóloga Clínica, Diplomada en Psicoterapia Focal Humanista, en Intervención Psicosocial y en Intervenciones Psicoterapéuticas en Agresiones sexuales.

GERALDINE ORTIZ PADILLA: Fonoaudióloga, coordinadora Núcleo Desarrollo Inclusivo Universidad de Chile.

VICTORIA LEA-PLAZA LEMUS: Egresada Sociología Universidad de Chile.

FELIPE FLORES PONCE: Administrador Público, mención Ciencia Política, Universidad de Chile. Magíster en Gobierno y Gerencia Pública, Universidad de Chile.

JENNIFFER SALAS CASTRO: Psicopedagoga Instituto Profesional AIEP.

JAVIERA HERRERA ULLOA: Estudiante de Derecho Universidad de Chile.

PROFESIONALES TERRENO CUALITATIVO:

ANIBAL ROMO HEPP: Licenciado en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado, Estudiante en el Magíster de Filosofía por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO-México).

NICOLE GALLARDO- Antropóloga Social por la Universidad de Chile. Investigadora con experiencia en metodologías participativas e intervención territorial y comunitaria.

“Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (“2019”) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y fue financiado por Mutual de Seguridad CChC con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

DISEÑO GRÁFICO

BELÉN ARANEDA VARAS:
Diagramación, edición fotográfica,
composición y diseño de gráficos.
Contacto: baranedav@gmail.com



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos especialmente a todas aquellas personas que aceptaron participar desinteresadamente del presente estudio.



También a las siguientes empresas del Núcleo Chileno de la Construcción que permitieron realizar este trabajo:

- + Inmobiliaria Fortaleza en sus obras Entre Sauces y Puerta Costanera
- + Inmobiliaria Copahue en su obra First
- + Constructora Inarco en su obra Ikea

Y a Mutual de Seguridad por habernos permitido trabajar en los Centros de Evaluación del Trabajo (CET) de Santiago Centro y Quilicura.

Las investigadoras declaran no tener ningún tipo de conflicto de interés en relación con este proyecto.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN. **05**

MODELO DE MASCULINIDAD
HEGEMÓNICA (MMH). **10**

RESULTADOS. **15**

02 .EQUIPO DE
INVESTIGACIÓN

03 .AGRADECIMIENTOS

06 .OBJETIVOS
.METODOLOGÍA

09 .PANORAMA GENERAL

25 .RECOMENDACIONES

31 .BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El año 2021 en Chile, los hombres sufrieron más del doble de accidentes laborales que las mujeres (72% v/s 28% de los casos reportados) (SUSESO, 2021).

28% MUJERES ACCIDENTADAS

72% HOMBRES ACCIDENTADOS

Estos datos dan cuenta de que existe una relación entre el género y el riesgo de accidentabilidad y muerte por causas asociadas al trabajo. Sin embargo, la mayor parte de las investigaciones disponibles hasta el momento, se centran en el análisis de las incidencias y casos de accidentes y/o muertes desagregados por sexo, dejando un vacío de información respecto de los factores socioculturales que se encuentran a la base del

problema. En otras palabras, **el hecho de que los hombres se accidenten y mueran más que las mujeres en el transcurso de sus quehaceres como trabajadores, no es sólo un dato objetivo, sino un indicio de que existe una organización social, laboral y de género que ha propiciado esta diferencia.** Así, la evidencia demuestra que las desigualdades de género se replican y reproducen en el mercado laboral.

Hasta la fecha, en el país existe poca investigación que vincule la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en el rubro de la construcción con los modelos de masculinidad, y más específicamente en

el contexto actual en que emergen con fuerza nuevas demandas sociales que ponen al centro del debate las nociones de precarización de la vida y la dignidad como contraparte.

¿Por qué los hombres sufren más accidentes con resultado de muerte en el contexto laboral que las mujeres? ¿Qué rol juega el género en la SST?

¿Por qué las ocupaciones masculinizadas son las que más accidentes graves presentan? ¿Cómo el ambiente laboral puede fomentar o entorpecer la prevención de accidentes laborales? Son algunas de las interrogantes que motivaron la presentación del proyecto de investigación denominado "Modelo de Masculinidad en los rubros de construcción y su relación con la Salud y

Seguridad en el Trabajo (SST)" desarrollada por la Consultora Transformatorio Social, con el financiamiento de la Mutual Chilena de Seguridad, en el Marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales ("2019") de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile).

Este documento recoge los resultados del estudio desarrollado entre marzo de 2021 y mayo de 2022 por un equipo multidisciplinario de profesionales de las ciencias sociales, cuyo principal foco fue indagar en la Salud y Seguridad en el rubro de la construcción, desde un enfoque de género. El estudio permitió contar con datos frescos, contextualizados y

que dan cuenta tanto desde el punto de vista de los trabajadores respecto de la relación entre los estereotipos de género y las condiciones laborales que afectan su SST, como del entorno institucional responsable no solo de ofrecer las condiciones materiales de seguridad básicas para los/as trabajadores/as, sino de avanzar en la construcción de una cultura laboral que no promueva o idealice los modelos nocivos de masculinidad que puedan impactar negativamente en la SST.

El estudio se realizó en dos etapas sucesivas. La primera de ellas de corte cuantitativo y la segunda cualitativa, siguiendo un modelo metodológico mixto.



OBJETIVO

Objetivo general:

Comprender la relación entre los modelos vigentes de masculinidades y la seguridad y salud en el trabajo en el rubro de la construcción, para elaborar recomendaciones eficaces.

Objetivos específicos:

- a) Identificar prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral y su relación con la SST.
- b) Analizar cómo la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y su relación con la SST.
- c) Sistematizar recomendaciones de los trabajadores para elaborar una guía técnica orientada a incorporar el enfoque de género en la SST de los rubros seleccionados.

METODOLOGÍA

Estudio mixto de diseño explicativo, caracterizado por comenzar con una fase cuantitativa de recolección y análisis de información, que alimenta la siguiente fase cualitativa. Considerando que Chile no cuenta con datos de percepción de las masculinidades en el espacio laboral, fue necesario iniciar esta propuesta con una prospección de levantamiento diagnóstico sobre las masculinidades en el espacio laboral y su relación con la SST, que se logró mediante la administración de una encuesta. Sus resultados orientaron la fase cualitativa que, siguiendo los lineamientos de la Investigación Acción Participación (IAP), profundizó en los efectos de las masculinidades para la SST, a la vez que recogió y sistematizó las propues-

tas para su prevención.

La población de estudio estuvo constituida por trabajadores que se desempeñan en el rubro de la construcción en la Región Metropolitana y Región de Valparaíso.

Las personas seleccionadas para su participación en el estudio pasaron por el proceso de consentimiento informado. Los testimonios tomados de las entrevistas y talleres participativos utilizados para este informe se presentan con seudónimos y se ha eliminado toda información personal de los relatos, en orden a resguardar el anonimato de los participantes.





ETAPA CUANTITATIVA

DISEÑO TRANSVERSAL ANALÍTICO

Panorama general relación
MMH y SST

ENCUESTA

Mayo y Julio 2021



N=499 (total)

Máx. 25 min

Auto aplicación presencial



ETAPA CUALITATIVA

ESTUDIO CUALITATIVO BASADO EN LOS
LINEAMIENTOS DE LA METODOLOGÍA IAP



Objetivo 1 y 2

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Septiembre y Octubre
2021



N=29

Máx. 60min

Presencial y Remota



Objetivo 2 y 3

TALLER DE CREACIÓN COLABORATIVA

Noviembre y Diciembre
2021



N=4; 15 part.

Entre 3 y 4 participantes

Presencial



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Documento de resultados y recomendaciones:
relación entre en el MMH y la SST en la construcción.



ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD SEMI ESTRUCTURADA

Se buscó profundizar en la relación entre los modelos de masculinidad vigente y la SST en la construcción en ejes claves identificados en la etapa de encuestas. Para la selección de las personas a entrevistar se estructuraron cuatro perfiles laborales según tipo de trabajo al interior de la empresa, antigüedad en el empleo y edad.

ENCUESTA

En orden de levantar información nueva sobre el MMH y su relación con la SST en la construcción, se diseñó una encuesta nueva. Para ello se definieron los ejes a indagar a partir de los objetivos de la investigación y sus antecedentes. Luego, se hizo una búsqueda exhaustiva, nacional e internacional, de instrumentos existentes y validados que abordaran dichos ejes. Se recurrió a ítems del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (SUSESO, 2020), a la Escala de Cultura de Competencia Masculina (MCCS por sus siglas en inglés) y la Escala de Normas de Rol Masculino (MRNS por sus siglas en inglés). Las dos últimas fueron validadas para población chilena en el curso del proyecto.



TALLERES DE ELABORACIÓN COLABORATIVA

Buscaron complementar los hallazgos de las entrevistas y sistematizar las recomendaciones propuestas por los trabajadores. Se diseñaron y aplicaron dos tipos de talleres que siguieron la misma estructura pero que difirieron en su ejercicio principal. El taller A indagó en las relaciones entre los malestares de los trabajadores, los atributos relevantes para su subjetividad y los requerimientos y exigencias de las empresas constructoras. Mientras que el taller B destacó la dimensión espacial de las relaciones de las obras, su percepción y relación con la SST. Se exploró, además el efecto de la competencia, los conflictos entre trabajadores, las dinámicas de apoyo y los momentos de descanso y distensión en la eficacia de las políticas de prevención de SST. Se realizaron 4 talleres, 2 de cada uno.

PANORAMA GENERAL

Se calcula que alrededor de **7.500 personas mueren al día** en el mundo por causas relacionadas a trabajo, 6.500 como consecuencia de enfermedades profesionales y 1.000 a raíz de accidentes laborales, lo que significa un total de 2,78 millones de individuos fallecidos al año (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a). En América Latina, se registran cifras que señalan una tasa de **11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores de la industria, 10,7 en la agricultura y 6,9 en los servicios (OIT, 2020b)**.

Las estadísticas y la evidencia acumulada muestran que **los hombres a nivel global sufren de forma desproporcionada mayor número de muertes, enfermedades y lesiones** relacionadas con el trabajo, en relación con las mujeres (Boettcher et al., 2019; OIT, 2020; Stergiou-Kita et al., 2015). En Chile, las tasas de accidentabilidad se distribuyen con un **74% en hombres y un 26% en mujeres** (Soto, 2020).

La segregación ocupacional masculiniza los empleos de mayor riesgo.

De hecho, los tipos de enfermedades y accidentes laborales están generizados, teniendo una mayor representación los hombres en la accidentabilidad y las mujeres en las enfermedades musculo esqueléticas, ansiedad y depresión (Dirección del Trabajo, 2012). A la vez, las ramas de actividad económica con menor presencia de mujeres son las áreas donde se producen más accidentes laborales con resultado de muerte, a saber, transportes y construcción, acumulando el 47% de los fallecimientos por accidente laboral reportados en 2019 (SUSESO, 2020).

Situar esta investigación en la construcción responde, por una parte, a que se trata de la rama de actividad económica más masculinizada en Chile para el primer trimestre de 2022 (INE, ENE, Banco de datos, 2022), además de presentar la tercera tasa más alta de accidentabilidad según actividad económica (3,8) para el año 2021, apenas por detrás de Industria Manufacturera (4,0) y Agricultura y pesca (3,9) (SUSESO, 2021). Y, por otra parte, a la importancia que representa el sector para la economía del país, 6% del Producto Interno Bruto (PIB) (Banco Central, 2021) y como correlato, también para el empleo. Según datos del INE, al primer trimestre del año 2022, un 8% de la población ocupada a la fecha, lo estaba en la construcción (más de 780.000 personas trabajadoras) (INE, ENE, Banco de datos, 2022).

El impacto social de las elevadas tasas de enfermedades y lesiones profesionales de los hombres es de gran alcance, se extiende a los lugares de trabajo de las víctimas, a sus hogares y a los hospitales, tribunales y otras estructuras de la comunidad en general. Las familias que dependen del salario de un hombre son vulnerables a los salarios perdidos como resultado de las lesiones en el lugar de trabajo. Además, el deterioro de la capacidad de cuidar y realizar las tareas domésticas supone una mayor carga para los demás miembros de la familia (Ragonese et al., 2019).



MODELO DE MASCULINIDAD HEGEMÓNICA (MMH)

Cuando hablamos del Modelo de Masculinidad Hegemónica (MMH), nos referimos al concepto acuñado por R.W. Connell (1997), para describir el modo dominante en que se construye la identidad masculina en una sociedad y un momento específico. Para el caso de las sociedades occidentales actuales, en que se inscribe Chile, el MMH se trata de una serie de mandatos que los hombres deben cumplir para demostrar su posición dentro de la jerarquía social. Se reconocen, por ejemplo, en expresiones del tipo **“los hombres no lloran”** y en general, se acepta que estos mandatos son tan exigentes que resultan inalcanzables, provocando un malestar basal en los varones.

En el centro del MMH está la necesidad de defender y mantener la posición de poder históricamente ejercida por los varones. Ésta se ha justificado por medio de atributos que la sociedad enaltece y que pretenden ser propios del género masculino. Sin embargo, la evidencia ha demostrado que no tienen fundamentos biológicos, sino que se trata de constructos sociales que se han ido asentando a lo largo del tiempo.

Para ello, el MMH busca distinguirse de otras identidades de género y se establece como un sistema de validación entre varones basado en la huida de lo femenino, que significa distanciarse de todo rasgo que pueda ser interpretado por otros varones como propio de las mujeres, p.e. empatizar, demostrar sus sentimientos, ser económicamente dependiente, ser débil físicamente, quejarse, expresar el dolor, entre otros. Como opuesto, el MMH espera que los varones sean poco conectados con sus sentimientos, físicamente fuertes y buenos proveedores. Lo que se extiende a la necesidad de diferenciarse de lo no-heterosexual, sin dejar espacio alguno a la idea de que puedan sentirse atraídos sexualmente por otro hombre. El MMH exige distinguirse de la población LGBTIQ+ a través de códigos y demostraciones explícitas de que se es heterosexualmente activo (Connell, 2005). Formar pareja con una mujer y tener hijos/as es, por lo tanto, uno de los principales mandatos del MMH y a la vez, un medio de validación frente a los otros.





Dentro de este esquema, también se han asignado roles diferenciados a lo femenino y lo masculino. La denominada **división sexual** del trabajo explica cómo se han definido universos de acción casi excluyentes para mujeres y hombres, posicionando en el ámbito doméstico a las primeras y en el productivo a los segundos.

La pervivencia de esta matriz en la cual lo femenino está asociado a la reproducción, es decir, las tareas del hogar, la cocina y alimentación, el parto, la crianza, la salud y educación de los miembros de la familia y, lo masculino al mundo público y la proveeduría económica, está a la base de la generización de las diversas labores productivas. Por una parte, las mujeres han ingresado al mundo del trabajo remunerado, pero mayoritariamente en espacios de menor estatus que representan una extensión de las labores domésticas (cuidado, limpieza, educación) y con menores riesgos físicos asociados; mientras que los hombres perduran en los espacios de mayor estatus y riesgo.

Anclado en la división sexual del trabajo, el MMH espera que sean los hombres quienes provean económicamente al hogar y las mujeres quienes se encarguen de lo doméstico. Este mandato dificulta la conciliación trabajo-familia, pues se asume que siempre hay una mujer presente en las tareas reproductivas, lo que implica doble carga laboral para las trabajadoras, mientras que se espera que los hombres prioricen y estén siempre disponibles para el trabajo.

El reconocimiento de un sujeto como hombre solo se da cuando otros hombres lo ratifican. En este sentido, no basta con distinguirse de lo femenino y lo no-heterosexual, es necesario que otros lo vean, pero además que lo revaliden constantemente, ya que la categoría de "varón" puede ponerse en duda ante cualquier actitud que no se ajuste a la norma (Cinar, 2020). Esta característica del MMH está a la base de prácticas de demostración de masculinidad como, por ejemplo, rutinas de humor basadas en la ridiculización de mujeres y homosexuales.

Si bien el MMH aparece como un modelo fijo, se trata de una construcción sociocultural y puede por tanto, ser modificado. No todos los sujetos adhieren a este modelo y, de hecho, se manifiestan alternativas de masculinidades que contribuyen a fisurarlo y a hacer visibles otras formas de ser varón.

MODELO DE MASCULINIDAD HEGEMÓNICO

Se expresa como un conjunto de normas o mandatos –implícitos o explícitos– que los sujetos deben cumplir para ser reconocidos socialmente como hombres.

Se relaciona con la **división sexual del trabajo** que sitúa a las mujeres en el ámbito reproductivo y a los hombres en el productivo; y con la segregación laboral horizontal (por rama) y vertical (por jerarquía) según género.

Es la forma dominante en que se construye lo masculino en una sociedad y un tiempo particulares.

El reconocimiento de un sujeto como hombre se hace fundamentalmente por parte de sus pares.

Distinguirse de lo femenino: ser fuerte y resistente físicamente, no mostrar emociones, soportar exigencias físicas y emocionales importantes, ser estoico, intrépido ante el peligro.

En nuestra sociedad el **MMH** se caracteriza por

Distinguirse de lo LGBTIQ+: ser heterosexualmente activo.

Ser proveedor económico del hogar.



EFECTOS DEL MODELO DE MASCULINIDAD HEGEMÓNICA PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los antecedentes dan cuenta de que los mandatos de género predominantes para los varones, propios del MMH, tienen preponderantemente una relación negativa con la SST, siendo muy marginales los elementos facilitadores. No obstante, cabe mencionar que los espacios y las relaciones de camaradería y complicidad que se desprenden de la sensación de pertenencia al grupo también pueden aparecer como un factor protector (Stergiou-Kita et al. 2016; Hanna et al., 2020).

Una mayor exposición a riesgos en la salud y la seguridad combinada con apoyos limitados, pueden poner a los hombres en

posiciones precarias al momento de gerenciar sus necesidades en SST. A la vez, las prácticas de SST están poderosamente influenciadas por cuán cercanos se sienten los hombres con respecto al MMH, y lo masculinizadas que están las instituciones en las que trabajan. Las normas de género, las relaciones, las prácticas institucionalizadas pueden influenciar las decisiones, acciones, comportamientos e interacciones en el lugar de trabajo (Stergiou-Kita, 2015).

A este respecto, la evidencia señala aspectos clave en los niveles estructural, institucional e individual:

MMH y SST en el ámbito estructural:

Las fuerzas del mercado laboral presionan por anteponer la productividad y los beneficios económicos a la salud y seguridad de los trabajadores. P.e. a través de políticas de subcontratación, externalización y/o tercerización que impactan en un aumento del ritmo de trabajo, la devaluación de la experticia, la intensificación de la competencia entre trabaja-

dores y la inseguridad laboral y salarial (Robertson et al., 2018; Cinar, 2020).

Estructuralmente, dichas prácticas se entrelazan con rasgos propios de la masculinidad hegemónica, lo que las hace ver como condiciones naturales, inmodificables y propias del rubro de la construcción. Al dar prioridad a los beneficios

económicos y a la productividad los trabajadores se adhieren a valores masculinos que los animan a "rendir al máximo de su capacidad física", tolerar condiciones de trabajo adversas y a sacrificar sus cuerpos, su salud y su seguridad para realizar el trabajo (Palermo y Salazar, 2016; Ajslev et al., 2017, Hanna et al., 2020).



MMH y SST en el ámbito institucional e individual:

Se ha evidenciado como la mantención de características que se consideran constitutivas del sujeto obrero (trabajo duro, honestidad, autodisciplina y capacidades de resistencia física) resultan ser elementos de los cuales se beneficia la industria ya que permiten el aumento de la producción a partir de una presión mediada por la muestra de masculinidad, no por factores coercitivos externos (Slutskaya et al., 2016; Aguilar y Brunet, 2018). Por ejemplo, cuando el riesgo se transforma en parte de la identidad laboral o gremial, o cuando la socialización institucional indica que ese riesgo viene con el trabajo y que es de responsabilidad individual. Algunas prácticas institucionales ancladas en el MMH, que se relacionan con la SST son:

\$ El uso de bonos económicos a cambio de la disposición a correr riesgos laborales o a grandes demandas físicas para dar respuesta a las exigencias de producción. Lo que aumenta, además, la competencia entre los trabajadores.

La preponderancia incremental de trabajadores jóvenes en sectores de alto riesgo masculinizados, que son asignados a los trabajos más peligrosos sin entregarles ninguna o muy poca capacitación.

Trabajo duro, dureza y fuerza física, emocional y salud mental:

La evidencia señala a modo general, que la perseverancia en el dolor sin mostrar debilidad se valora mucho en las profesiones que requieren gran trabajo físico. El aguante del dolor es un símbolo de masculinidad, que minimiza la gravedad de los accidentes cuando ocurren y hace que los trabajadores muestren sus cicatrices como medallas de virilidad. Parar el trabajo por un accidente o mostrar dudas ante una situación son actitudes consideradas femeninas y son evitadas por los trabajadores (Stergiou-Kita, 2015; Palermo 2015 y 2017). Del mismo modo, se sostiene que es necesario soportar el dolor y ocultar los problemas de salud mental para mostrar "dureza", fiabilidad y "demostrar" su valía (Wong et al., 2016).

Jerarquía, competencia y violencia masculina:

Matos, O'Neilly Lei en Gao et al. (2021), demostraron que la masculinidad hegemónica genera un estilo de liderazgo caracterizado por comportamientos abusivos que se utilizan para intimidar, controlar y explotar a los demás. Este tipo de liderazgo produce un ambiente de competencia en que se fomenta la rivalidad y el deseo de autoridad sobre los demás. Defender el honor, afirmar la superioridad y legitimar la autoridad mediante la violencia sigue siendo un mandato de masculinidad que se valora por encima de las medidas institucionales y la violencia de género un recurso validado para mantener y ejercer posiciones de poder (Aguilar y Brunet, 2018).

Algunas prácticas institucionales ancladas en el MMH, que se relacionan con la SST son:



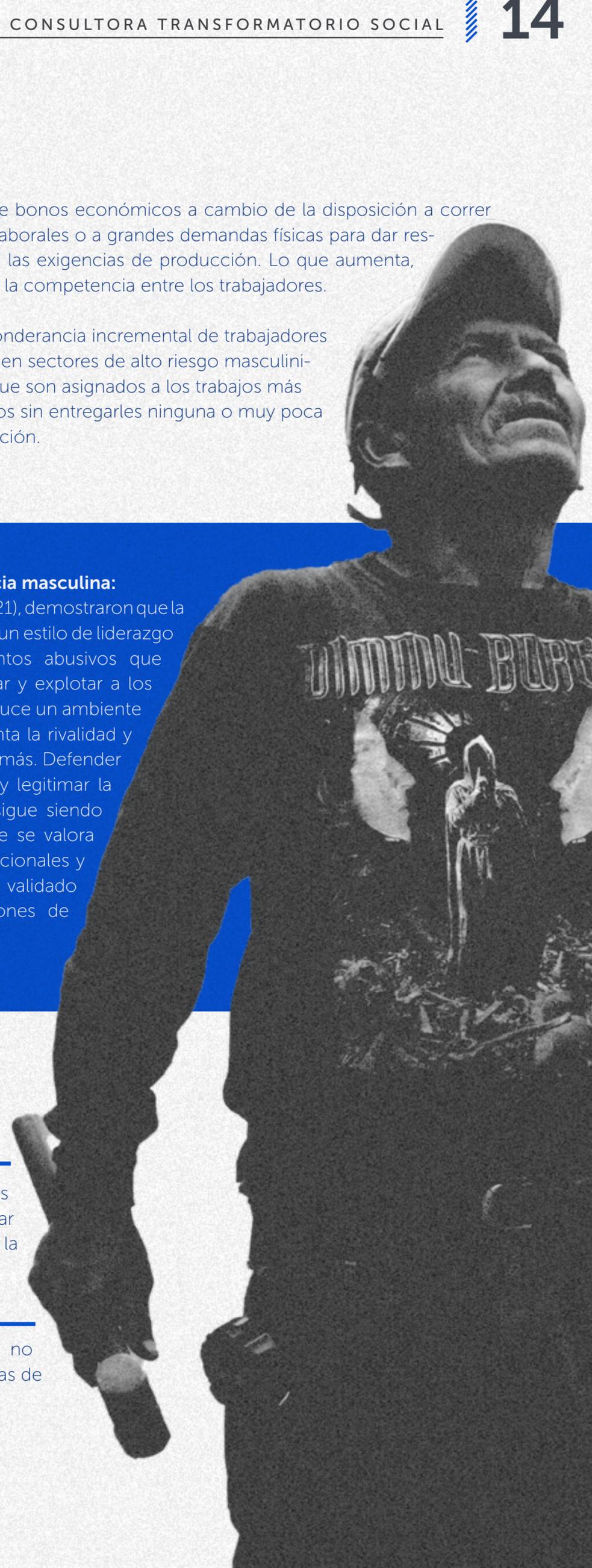
La celebración del heroísmo, la fuerza física y el estoicismo que actúan como barreras en la percepción del riesgo, aumentan la reticencia para notificar un accidente, revelar las deficiencias posteriores a la lesión, y solicitar asistencia en el lugar de trabajo. Existe la necesidad de que la dolencia cruce un límite para que sea legítimo pedir ayuda.



Aceptación y normalización del riesgo, de los accidentes del trabajo y del dolor.



El temor a represalias si se rechazan trabajos no seguros, como cambios en las políticas y prácticas de compensación o la pérdida del trabajo.

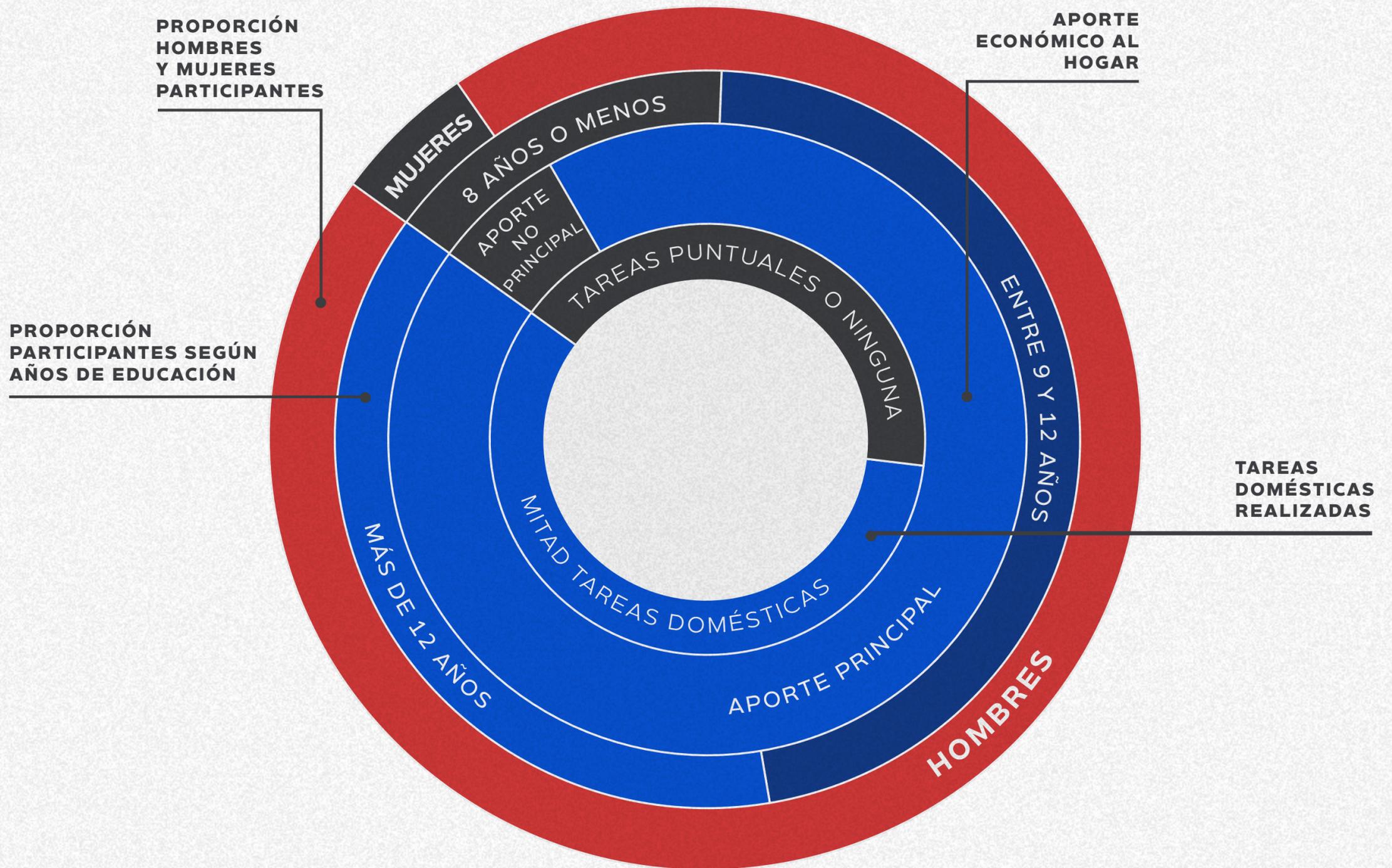




RESULTADOS

Sobre los efectos de las masculinidades para la SST

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PARTICIPANTES



A partir de los datos cuantitativos obtenidos se pudo elaborar un panorama general de la relación entre el modelo de masculinidad hegemónico y la salud y seguridad en el trabajo en el rubro de la construcción: como primer punto se constató que sus trabajadores cumplen con las características descritas en los antecedentes y con el perfil de hombre que se acopla

al MMH. Es decir, son proveedores principales de sus hogares, realizan pocas o ninguna tarea doméstica, reportan una mayor accidentabilidad que el promedio nacional (9,4% versus 3,7%), perciben niveles altos de riesgo en la calidad de la relación con sus superiores y compañeros y muestran adherencia al MMH.

RESULTADOS

Se observó que a mayor adherencia al MMH, aumentan las percepciones negativas en torno a la relación con superiores y con compañeros en el trabajo. Asimismo, entornos laborales donde se promueve una cultura de competencia masculina, que involucra demostraciones de hombría y estereotipos relacionados con dureza, fuerza física, privilegiar el trabajo sobre la vida personal y no mostrar debilidad se asociarían a un menor bien-

estar emocional y a una menor valoración de la importancia de los EPP a nivel personal y organizacional. En este sentido, la reproducción institucional del MMH es un factor de riesgo para la SST de los trabajadores.

Se estima que este factor de riesgo tiene una distribución desigual según el cargo de los trabajadores, afectando en mayor medida a obreros (jornales, aprendices y maestros)

que a no obreros (jefes, profesionales, técnicos y administrativos). Esto se explica porque los primeros obtuvieron puntajes más altos que los segundos en adherencia al MMH y percepción de entorno que promueve la competencia y poner el trabajo primero.

La distinción entre obreros y no-obreros es un elemento central en la transmisión de la estructura jerárquica en que se organiza la obra. So-

bre este sistema vertical de organización laboral, el estatus, característica propia del MMH, otorga valores sociales diferenciados a las personas según el escalafón ocupado y el salario recibido. A partir de la jerarquía también se distingue la exposición al riesgo: se asocia el esfuerzo físico y la posibilidad de sufrir accidentes más graves a los obreros. Entre ellos, se distingue una gradiente estando más expuestos los jornales, luego los aprendi-

ces y finalmente los maestros. Por su parte, la carga mental, el estrés y el riesgo de enfermedades psicosociales se asigna a los no-obreros. Si bien esta idea se sustenta en situaciones concretas, tiende a dar una falsa noción de seguridad a quienes cumplen labores menos exigentes físicamente y a invisibilizar los problemas de salud mental derivados de la presión del trabajo entre quienes no tienen cargos de jefatura o administración.

Es importante recordar que la expresión de "Cultura de Competencia Masculina" es usado en este proyecto en el sentido de la escala Masculinity Contest Culture (MCCS). La MCCS se la exigencia para los individuos de demostrar a otros varones cuan hombre son de modo de validar su hombría por medio de la exaltación de los rasgos propios del MMH.





“

Un tema de estrés y tema de tiempo, por eso te digo que es más temas psicosociales, de repente el día se hace poco y también depende mucho de la exigencia de la obra ”

(NO OBRERO, 27 AÑOS).

“

Yo creo que es más emocional [el riesgo]. Yo creo que mental un poco, porque muchas veces tienes que tratar con gente que no te quiere escuchar ”

(NO OBRERO, 26 AÑOS).

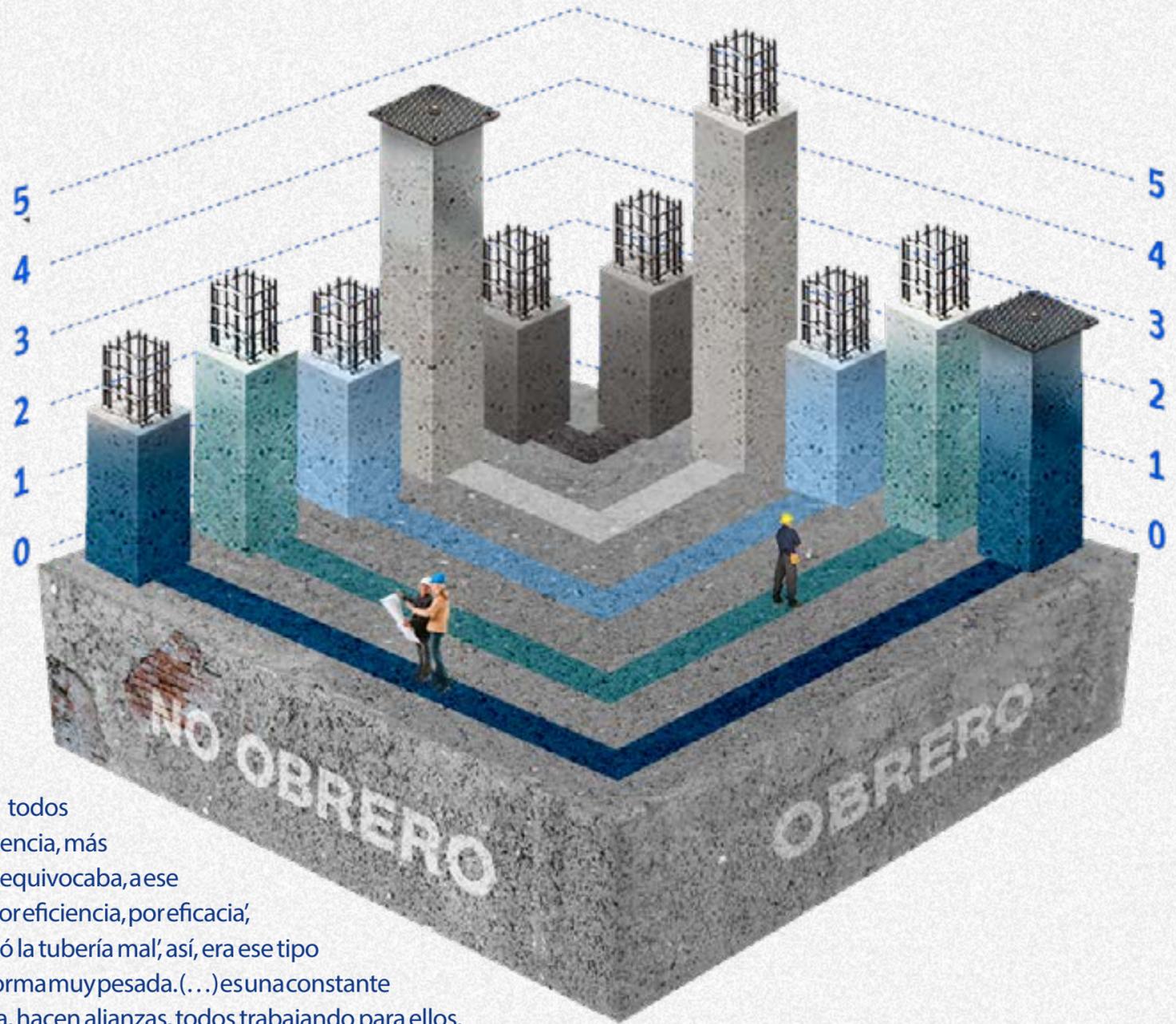
“

Yo creo que el jornal es el que está más expuesto a todo, porque el jornal es el que recoge escombros y los bota, con carretilla muchas veces o de repente en saco, echan montones de sacos en una carretilla. Yo creo que ellos son más propensos a accidente, (...) ellos cumplen un montón de funciones como llevar material a la obra, limpiar la zona, sacar los escombros, ellos tienen más funciones, de repente los mandan a hacer cemento, ellos sí están expuestos a varios problemas ”

(NO OBRERO, 24 AÑOS).

RESULTADOS

- PONER EL TRABAJO PRIMERO
- COMPETENCIA
- ADHERENCIA GENERAL AL MMH
- ESTATUS
- DUREZA



“

El tipo que trabaja mejor, el que hace todo bien, todos empiezan: ‘ese loco se cree jefe’; ese tipo de competencia, más de competencia de quien lo hace mejor era quien se equivocaba, a ese punto lo llevaban, no era que: ‘yo soy mejor en esto por eficiencia, por eficacia’, sino que: ‘este es peor, porque mira lo que hizo, cortó la tubería mal’, así, era ese tipo de competencia, cosas que se decían entre ellos de forma muy pesada. (...) es una constante lucha contra ellos, porque todo es como una guerra, hacen alianzas, todos trabajando para ellos, son puros bandos diferentes”

(OBRERO, 39 AÑOS).

En el segmento de los obreros existe un sistema de ascenso en el que un jornal puede ser acogido como aprendiz o ayudante para convertirse en maestro. Para ello debe demostrar disposición, empuje, compromiso y fuerza física incluso más allá de lo recomendable para su SST, lo que se agrava con la falta de experiencia. Bajo este esquema se asume como natural la idea de que los niveles más bajos de la jerarquía están expuestos a mayores riesgos físicos.

En cuanto a la accidentabilidad, en general, los trabajadores identifican más fácilmente el riesgo en el trabajo de

los otros que en el propio y los diferencian según tipos de labor, espacios en la obra y disponibilidad y calidad de los Elementos de Protección Personal (EPP). Según la percepción de los entrevistados, los oficios con mayor tendencia a accidentarse son carpinteros, enfierradores, andamieros y moldajistas quienes trabajan en condiciones más extrema, realizan sus faenas en altura o deben utilizar herramientas eléctricas de corte. También se menciona el peligro para electricistas en el trabajo con energías vivas, y para soldadores con fuego y chispas. Un segundo punto

son los espacios, donde llama la atención que se mencionan los lugares de tránsito fuera de la obra, donde el peligro está en generar un accidente que involucre a una persona ajena. Otro elemento del MMH de riesgo para la SST, son las expresiones de la cultura de la competencia masculina. Los varones tienden a establecer relaciones de rivalidad con el fin de reafirmar su posición dentro del grupo.

La violencia es una de las formas de expresión del MMH por excelencia, en tanto demuestra de manera pública y espectacularizada las dinámicas de estatus y

poder dentro del grupo. En la obra éstas se expresan de manera individual y grupal, siendo más explícitas en el segmento de los obreros, donde incluso puede escalar a riñas y **terminar a los golpes.**

“

A la gente le encanta eso del conflicto: ‘pégale, pégale’, era típico, yo no lo comparto, pero tampoco lo combatía, dejaba que las cosas sucedieran”

(OBRERO, 39 AÑOS).

RESULTADOS

A partir de la articulación entre el MMH y una estructura organizacional altamente jerarquizada, se consolidan, no solo las ideas ya mencionadas respecto al tipo de labor, el riesgo y la competencia, sino también el concepto idealiza-

do del trabajador de la construcción. Este modelo prototípico se construye a partir de los requerimientos tanto explícitos como implícitos de las empresas, junto con el propio imaginario de los empleados que encarnan este rol.

“

Va en el jornal que tú contrates, va en la actitud con que entre esa persona, porque si el jornal entra y no tiene disponibilidad ni compromiso para trabajar con la gente antigua que está adentro se le va a rechazar. Si yo lo mando con un maestro y me dice: 'no, esa cuestión es muy pesada', el maestro me lo dice al tiro: 'ese cabro no sirve'. Ahora, si el carpintero, albañil: 'jefe, deje a este cabro trabajando conmigo, vamos a hacer esto'. Va en el compromiso de cómo llegue ese jornal a la empresa, depende mucho de la persona que viene integrándose a eso ”

(NO OBRERO, 48 AÑOS).



De este modo, se asume que el rubro de la construcción es de por sí exigente en cuanto a capacidad física, resistencia, precisión, eficiencia, rapidez y multifuncionalidad, por tanto son los trabajadores quienes se tienen que adaptar a ese ritmo, a pesar de que en muchos testimonios de obreros y no-obreros se reconoce que las expectativas son excesivamente altas. Los

entrevistados perciben que sus empleadores esperan de ellos que estén siempre disponibles y que prioricen el trabajo y las necesidades de la empresa por sobre las propias. Este es uno de los puntos en que más se evidencia el malestar, debido a la dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, particularmente entre aquellos que se encuentran en las jerarquías más bajas

“

“La empresa siempre va a querer que el trabajador rinda lo más posible, que llegue a la hora, que salga a la hora, que no se tome sobre-descanso, que haga la pega en rigor. Yo encuentro que para la empresa si el trabajador pudiera estar dándole duro todo el tiempo del trabajo es ideal para ellos, lo que no es cercano con la realidad. Yo siento que eso es lo que espera la empresa de los trabajadores, de que ganen el sueldo que se les está pagando ”

(NO OBRERO, 25 AÑOS).

y cuyos salarios y tipo de contrato no les permiten tomar vacaciones, días libres o rechazar horas extra. Sumado a ello, se espera que el “buen trabajador” cumpla con ciertos criterios morales como ser responsable, honrado,

comprometido, cumplidor y respetuoso.

Bajo este modelo idealizado, reproducido por la cultura institucional, existe una presión permanente por demostrar que se cumple con las

expectativas, lo que fomentaría aún más la competencia y sobre-exigencia que lleva a los trabajadores a exponerse a riesgos como no tomar descansos, no hacer uso de licencias médicas, o no utilizar correctamente los EPP.

RESULTADOS

IMAGINARIO DEL BUEN TRABAJADOR



La visión que los trabajadores tienen de la SST está mediada por el mensaje que se les transmite desde la constructora. En este caso, reportaron que existe preocupación respecto al uso de EPP y la seguridad general, sin embargo, se percibe como un interés económico por parte de las empresas, más que por el bienestar de los trabajadores. A pesar de que el paradigma ha cambiado y que los nuevos lineamientos sobre SST procuran superar el concepto de autocuidado, los entrevistados sostienen que esta idea sigue vigente en la medida en que se les traspasa a ellos la responsabilidad de evitar accidentes, sin que tengan siempre los elementos necesarios ya que muchas veces las constructoras restringen su entrega o

proporcionan unos de mala calidad, incómodos o poco duraderos.

“Porque de repente son cagados para comprar los EPP o compran lo más malo. Eso es lo que pasa, por abaratar costos compran lo más malo. Aquí me han comprado siete zapatos de seguridad, y es porque compran los más baratos. No alcanzan a durar tres meses, supuestamente cada cuatro o seis meses cambian zapatos, pero en esta obra llevo año y medio y me han cambiado siete pares”
(OBRERO, 34 AÑOS).

Lo anterior se ve reforzado por el cuestionamiento que miembros del grupo de

los obreros realizan a sus condiciones laborales. Aun cuando en esta investigación participaron trabajadores “de la casa” existe un malestar importante con respecto a la sobrecarga de trabajo y a las desigualdades con respecto a los trabajadores no-obreros: la presión productiva se traduce en extensas jornadas laborales con pocos espacios de descanso y sin condiciones adecuadas (por ejemplo lugares de descanso con sombra), muchas veces con labores los fines de semana, tiempos extensos de traslado, poca capacidad de negociación de permisos y en la práctica, sin derecho a vacaciones; mientras que el segmento de no obreros

tendría mayores beneficios en todos estos ámbitos, además del recibimiento de bonos económicos por metas productivas. Estos factores organizacionales, que inciden en la exposición a riesgos, se relacionan directamente con la adherencia institucional al MMH y lo que la literatura ha señalado como el modelamiento de un tipo de trabajador funcional al mercado del trabajo (Palermo, 2015; Aguilar y Brunet, 2018).

En cuanto a la rigidez con que se presenta el MMH en este contexto, se puede observar una pequeña fisura en los discursos de los trabajadores respecto a la inclusión de sujetos que hasta hace poco

tiempo no formaban parte del rubro en cuestión. En primera instancia todos los trabajadores plantean estar de acuerdo con la incorporación de mujeres, homosexuales y personas racializadas. Sin embargo, rápidamente este discurso “políticamente correcto” pierde solidez, dejando ver que los prejuicios respecto de estos grupos siguen vigentes y que los trabajadores que adhieren al MMH los perciben como una amenaza, entorpeciendo de manera activa o pasiva su integración.

“

Yo cero machista, pero las mujeres no tienen la fuerza necesaria para mover un moldaje, tirar unestedefierro,entonceslescuestamuchomás, porende,quizáseríamáscomplejollevaracabo ciertastareas,seríamáslento,perosí,soy partidario dequelamujerpuedehacercualquiertipodetrabajo, quizáslesvacaostarmuchomás,quizássevana lesionarmuchomásrápido,entoncesporeselado sería fome para ellas estarse lesionando por tener que hacer una fuerza”

(No obrero, 24 años).



La discriminación en la obra se puede expresar de maneras explícitas o implícitas y sus mecanismos de acción aumentan los riesgos para la SST de los trabajadores en general y de las personas afectadas en particular. La discriminación en la obra se puede expresar de maneras explícitas o implícitas y sus mecanismos de acción aumentan los riesgos para la SST de los trabajadores en general y de las personas afectadas en particular. En el caso de trabajadores haitianos, la falta de disposición para facilitarles la comunicación se manifiesta como oposición a que carteles e indicaciones de seguridad se hagan en creole. La presencia de trabajadores homosexuales es identificada por algunos empleados como un peligro para la propia sexualidad, quienes pueden

alejarse de ellos, precaver de su presencia a otros colegas y en suma aislarlos. Con respecto a las mujeres, su presencia se acepta en la obra en la medida que se restringe a cargos de cuidados y de menor estatus. Sobre su desempeño en otras labores, sobre todo como parte del grupo de jornales, ayudantes y maestros, se argumenta que no tienen ni la fuerza ni el aguante necesarios y que, además, la carga es excesiva puesto que deben llegar a sus hogares a cumplir con las tareas reproductivas.

Las actitudes de racismo, sexismo y homofobia generan nuevas situaciones de riesgo pues las personas afectadas tienen más probabilidades de ser excluidas de las instancias informales de enseñanza y aprendizaje, ser aisladas socialmente, así como vivir

experiencias de acoso laboral o mobbing e incluso acoso y violencia sexual.

Respecto a aquellos elementos que operan como factores protectores, en primer lugar se encuentra la comprensión de la SST desde una perspectiva integral. Una mirada que va más allá de la preocupación por los EPP y se enfoca en el bienestar tanto físico como psicosocial de los trabajadores será más sensible a aquellos riesgos menos evidentes que se derivan de factores socioculturales y/o ambientales, por lo tanto, las empresas que adoptan una perspectiva integral, son más propensas a diagnosticar tempranamente los problemas y diseñar soluciones pertinentes y oportunas.

RESULTADOS

El buen ambiente laboral también constituye un factor protector en la medida en que fortalece y se retroalimenta del diálogo, el compañerismo y el compromiso colectivo con la prevención y el bienestar. Aquellas prácticas establecidas por las empresas que son consideradas como positivas por parte de los trabajadores tienen que ver en gran medida con la valoración y el reconocimiento de los trabajadores. En este sentido, la mantención de relaciones laborales respetuosas y amables -graficadas en el saludo y la cordialidad-, la atención a las necesidades laborales y también personales de los trabajadores, la preocupación por la salud y proceso de recuperación en caso de accidente o enfermedad laboral, la disposición al diálogo y la negociación y el desarrollo de actividades colectivas de celebración o relajación, son algunas de las instancias en que dicha valoración se hace explícita, desde el punto de vista de los empleados.

Asimismo, muchas veces son los propios trabajadores del segmento de los obreros quienes atienden sus necesidades de manera autónoma y colectiva, bajo la lógica que ellos denominan compañerismo que sería clave para el sostenimiento de un buen ambiente laboral. Por ejemplo, acondicionando un sector de la obra para descansar a la sombra, poniéndose de acuerdo para hacer más eficiente y rápido

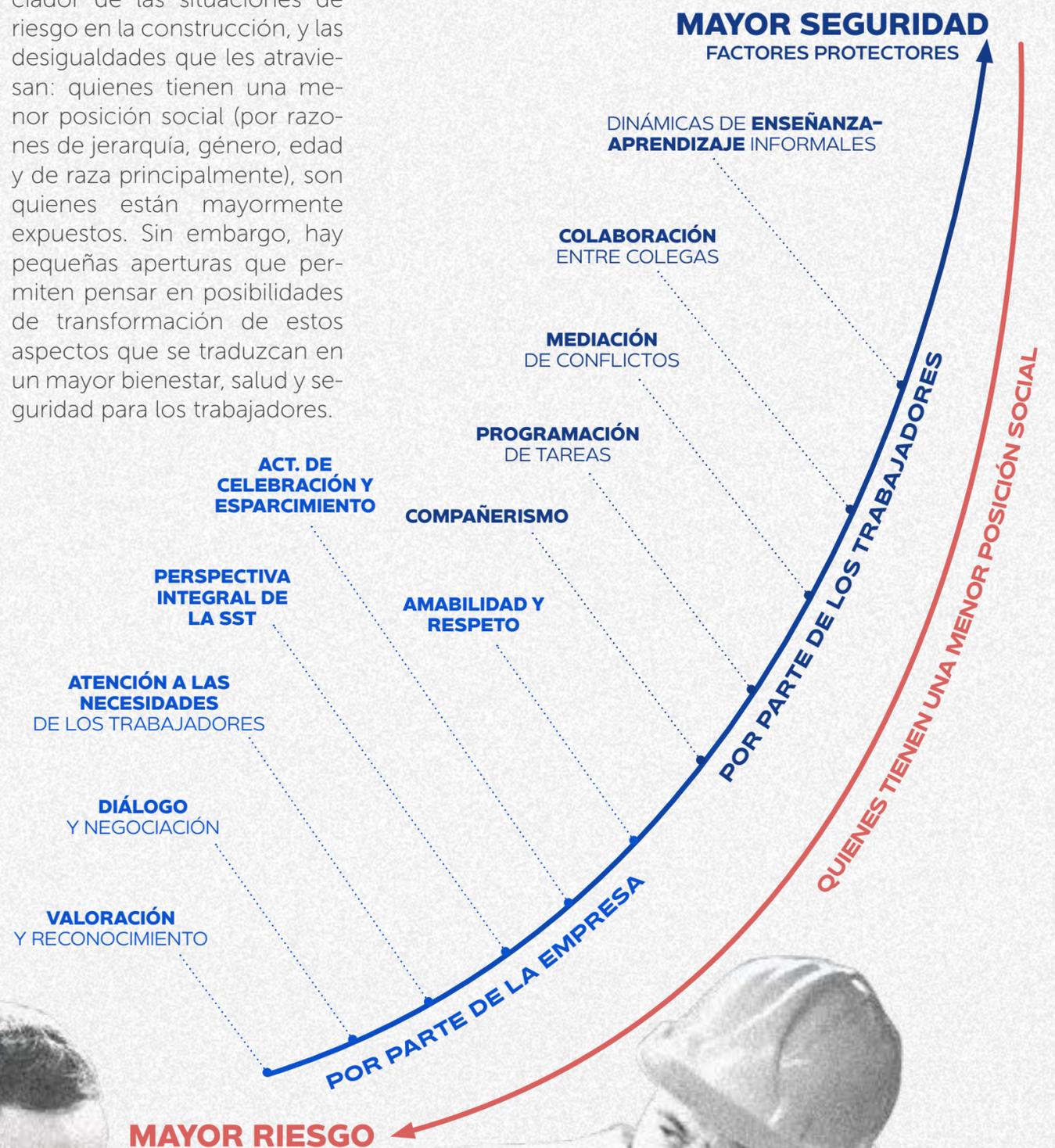
el trabajo, apoyando en las tareas de otros cuando están con retraso, acompañando y demostrando preocupación cuando algún colega presenta una licencia o interviniendo en situaciones de conflicto.

“Los maestros tienen que hacer su trabajo, pero en realidad nos ayudamos todos, obviamente ellos tienen que cortar, porque ellos son los maestros, no podemos hacer lo que no sabemos, porque son capacitaciones diferentes, por lo tanto, ellos hacen todo eso, pero a la larga cuando necesitamos una ayuda somos un equipo, pero cada cual sabe lo que tiene que hacer, si el otro necesita una ayuda un poco más compleja va alguien y lo hace”
(OBRERO, 37 AÑOS).

Otra arista importante del compañerismo es cuando favorece los espacios de aprendizaje entre jornales y maestros, matizando la necesidad de los primeros de sobresalir por medio de la competencia para ganarse el lugar de aprendiz.

Para concluir, el MMH se presenta en general como un potente

ciador de las situaciones de riesgo en la construcción, y las desigualdades que les atraviesan: quienes tienen una menor posición social (por razones de jerarquía, género, edad y de raza principalmente), son quienes están mayormente expuestos. Sin embargo, hay pequeñas aperturas que permiten pensar en posibilidades de transformación de estos aspectos que se traduzcan en un mayor bienestar, salud y seguridad para los trabajadores.



ENTORNO LABORAL

QUE EXHALTA RASGOS DEL MMH



JERARQUÍA / ESTATUS

SE ASOCIA CON:



PEOR
RELACIÓN CON
COMPAÑEROS Y
SUPERIORES



MENOR
VALORACIÓN DEL
USO DE EPP



CONSIDERACIÓN DE QUE
LA EMPRESA RECOMIENDA
EL USO DE EPP COMO UNA
PRIORIDAD MENOR



PRESIÓN POR
LOS TIEMPOS DE
PRODUCCIÓN



NO OBREROS



SE PRECIBE MAYOR CARGA MENTAL Y ESTRÉS



EXISTE LA IDEA DE QUE SUS RIESGOS SON
PSICOSOCIALES

**FALSA SENSACIÓN
DE SEGURIDAD**



OBREROS



SE PERCIBE MAYOR ESFUERZO FÍSICO



SE ASUME QUE ESTÁN EXPUESTOS A RIESGOS
DE ACCIDENTES Y A LOS MÁS GRAVES

**INVISIBILIZACIÓN DE
PROBLEMAS DE SALUD
MENTAL**

mejorar el bienestar de los trabajadores
la laboral
Como murmurar y me como forma
Mejorar el Ambiente y los bonos

RECOMENDACIONES

En base a la investigación realizada se sintetizan a continuación una serie de recomendaciones orientadas a mejorar la SST en el rubro de la construcción. Éstas se organizan en dos apartados, en primer lugar, las propuestas recolectadas por medio de **entrevistas y talleres participativos**, realizadas por los propios trabajadores. En segundo lugar, se entregan **recomendaciones generales** que hacen eco de las primeras a la luz de las conclusiones emanadas del estudio. Éstas se enfocan en tres ámbitos: **estructural, cultural y organizacional**.

quier un mayor bienestar por
Salud y seguridad
bajados. es para estar consue
en el trabajo y no con la
momentos a

MOTA

la er.

- Rapides en el pe
- Rendimiento, Calidad.
- Que sea sea Trabajos
- Que sea el antes posible.
- Que sea un Trabajador

- Empatia en el
 que el trabajo
 mas importante

Polo stock de materiales

tiempos de esperas de respuestas para requerimientos

RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES



Mejorar el espacio e infraestructura destinada a los/as trabajadores/as:

- Contar con espacios con iluminación natural.
- Contar con espacios adecuados para comer, asearse y descansar.
- Contar con espacios con sombra en los meses de calor.
- Mayor dotación de personal de aseo para baños y comedores.



Mejorar el ambiente laboral

- Motivar a los/as trabajadores/as con actividades grupales (Ej. para el 18 septiembre y navidad).
- Favorecer el compañerismo y fomentar la ayuda en el trabajo entre compañeros.
- Espacios de diálogo que recojan las opiniones y necesidades de los trabajadores y sus necesidades.
- Reconocer a trabajadores, cuadrillas o equipos que se destacan en el desempeño de sus funciones o en materia de SST. Se propone la entrega pública de diplomas, herramientas, gift card o asados



Organización laboral

- Mejorar el trato de jefes a trabajadores antes de una fecha de entrega.
- Mejorar y respetar los tiempos de la jornada laboral.
- Dar tiempos de descanso pautados y obligatorios dentro de las horas laborales.
- Planificación de las tareas por la empresa en tiempos realistas.
- Agilizar la compra de materiales.
- Bonos por metas que beneficien a todos los trabajadores (no solo a las jefaturas).



Dotar de más y mejores herramientas

- Charlas de seguridad más didácticas, por ejemplo con uso de imágenes que muestren las consecuencias de no usar los EPP.
- Disponer de EPP adecuados para cada labor en función y calidad.
- Capacitaciones para trabajadores relativas tanto a seguridad como al oficio.
 - **Cursos de primeros auxilios**, porque cuando ocurre un accidente demora mucho la búsqueda de la persona capacitada para prestar ayuda.
 - **Capacitaciones por oficio**, dado que los/as trabajadores/as de la construcción cumplen múltiples funciones en la práctica, muchas veces se les asignan labores para las que no están capacitados/as. Las capacitaciones otorgarían mayor funcionalidad a la empresa y brindarían un beneficio para el trabajador (pudiendo asociarse a programas de capacitación como los de la CChC).
- Garantizar y fomentar la participación:
 - **Sindicatos**: Facilitar su existencia a pesar de la modalidad de contrato presente en el rubro.
 - **Comité Paritario**: Facilitar la participación de los/as trabajadores/as a través de este tipo de organización.



RECOMENDACIONES GENERALES

A nivel estructural:

Como ha demostrado la evidencia y se ha corroborado en este estudio, a mayor satisfacción laboral, mejor percepción de salud y de prevención en materia de SST. La satisfacción laboral correlaciona positivamente con ambientes laborales más amables, mayor valoración de las personas trabajadoras y una comprensión integral de la SST. Y correlaciona negativamente con la adherencia al MMH.

Una comprensión reduccionista de la salud y seguridad en el trabajo, como por ejemplo sólo uso de EPP, termina por tener un efecto contrario: genera mayores resistencias en su uso a la vez que las y los trabajadores sienten que su bienestar es puesto por debajo de las necesidades de productividad de la empresa. Por el contrario, instaurar una visión de la prevención anclada en la salud y seguridad en el trabajo desde una perspectiva de los cuidados, con participación de todas las personas involucradas, tendría un efecto maximizador no sólo en el fortalecimiento de la SST, sino también en la identificación de las y los trabajadores con las empresas. En este sentido, se recomienda que las instituciones puedan iniciar o continuar, en caso de que ya lo hayan hecho, un proceso de cambio respecto a cómo se entiende y se trabaja el cuidado en obra. En suma, se propone:

- Reflexionar colectivamente, incluyendo a todas las personas involucradas en el rubro, respecto a la importancia de la SST, poniendo el bienestar en el centro a la par de la prevención de accidentes y enfermedades.
- Incluir en estas reflexiones y definiciones la priorización de la SST frente a las presiones productivas de avance y cierre de obra.
- Establecer y difundir participativamente definiciones institucionales sobre SST y los mecanismos por los cuales se aseguran, más allá del uso de EPP, respondiendo a preguntas del tipo ¿Cuáles son las medidas de cuidado del bienestar de las personas que trabajan en la obra? ¿Se aseguran tiempos de descanso? ¿Existen apoyos frente a enfermedades/ accidentes laborales?



Asimismo, las condiciones laborales instauradas en el rubro de la construcción provocan una sensación generalizada de inseguridad, inestabilidad laboral y poca o nula capacidad de negociación. Aun contando con contratos más estables, los trabajadores obreros señalan las condiciones extenuantes a las que se ven expuestos junto con poca capacidad de acción de sindicatos y Comités Paritarios para mejorar sus condiciones. En este caso, generaría un impacto positivo:

- Ofrecer contratos que den condiciones más estables de empleo, como beneficios por antigüedad y años de servicio, vacaciones remuneradas e indemnizaciones, generaría un ambiente de menor competencia y mayor compromiso, repercutiendo en un mejor entorno laboral.
- Respetar y promover los sistemas de participación y procesos de organización de los trabajadores en sindicatos, comités paritarios u otros que les permitan canalizar este tipo de necesidades o demandas.

Los/as empleados/as expresan sentir un enorme cansancio derivado de los largos trayectos que deben realizar para llegar a sus lugares de trabajo, que en ocasiones suman hasta 4 horas a sus jornadas fuera del hogar. Para ello:

- Trabajar en base a expectativas de tiempo realistas que no impliquen una sobreexigencia laboral, así como evitar traspasar la presión por el cumplimiento de plazos a los trabajadores.
- Ajustar horarios, turnos y sistemas de traslado ayudaría al adecuado descanso, la recreación y a la larga fomentaría la productividad junto con el bienestar de cada trabajador.

A nivel cultural en la obra:

Se ha demostrado que el MMH se encuentra fuertemente ligado a la cultura laboral de la construcción y que éste tiene un impacto mayormente negativo en la SST, por lo tanto, potenciar cambios culturales que cuestionen y transformen este modelo es de suma importancia. Lograr cambios de esta índole no es una tarea fácil ni de corto plazo, pero es posible. Incluso los pequeños gestos son importantes para avanzar en este camino, algunas sugerencias de acciones concretas son:

- Dar cabida y celebrar la diversidad. Para los puntos a continuación sería muy provechoso incluir actividades de inclusión, como por ejemplo charlas o iconografías de seguridad con sujetos diversos.



- Así como existe un modelo hegemónico de masculinidad, hay también modelos alternativos. Existen hombres que son padres solteros, que les gusta tejer o bailar, que comparten las tareas domésticas, que se visten de colores o se pintan las uñas y todos pueden ser excelentes obreros, administrativos o profesionales de la construcción.

- La incorporación de un número importante de mujeres a espacios masculinizados genera cambios de actitud positivos por parte de sus compañeros varones, esto se aplica también al ámbito de la construcción. Se debe resguardar, no obstante, que existan las condiciones materiales y de infraestructura adecuadas (por ejemplo baños, vestidores, herramientas, EPP y equipos más pequeños), así como un ambiente laboral preparado para ello (por ejemplo protocolos claros y difundidos entre el personal sobre acoso y violencia sexual).

- Entregar un mensaje claro y explícito sobre respeto a las personas LGBTIQ+ y personas migrantes. Por ejemplo, mediante una campaña de sensibilización o también la visibilización de los riesgos psicosociales asociados a la violencia y el acoso.

- Promover una lógica de compañerismo entre los trabajadores evitando lógicas de competencia por la virilidad que aumentan los riesgos para la SST.

- Reflexionar colectivamente respecto al humor, promover aquél que tiene el objetivo de animar y distender el ambiente, en lugar del que se usa para denostar o humillar.

- Promover espacios de reflexión respecto a los mandatos del MMH (como la idea de dureza o no mostrar debilidad) y cómo éstos afectan el bienestar de los varones, por ejemplo, talleres participativos, charlas.
- Reflexionar colectivamente en torno a las causas de riñas, rencillas y peleas, de modo de poder atender a cada una de ellas de forma pertinente, seria y responsable. Es importante en este punto diferenciar niveles y responsabilidades y hacerse cargo de ellos. Por ejemplo, no es posible abordar del mismo modo peleas por robos de herramientas al interior de la obra que por diferencias de equipos de fútbol.

Este proceso transformativo debe hacerse cargo también, de la invisibilización de la salud mental en la SST en construcción, la que no es reconocida por obreros, jefaturas, ni prevencionistas. Más aún en el segmento de los obreros, que tiene mayor adherencia al MMH relevando la importancia de la fuerza en sus tareas por sobre los riesgos en salud mental. A la vez que avanzar hacia el reconocimiento de los riesgos en las propias tareas y no sólo en las labores de los otros. En este punto se recomienda:

- Visibilizar todo tipo de riesgos, teniendo en cuenta no sólo los que pueden tener consecuencias de mayor gravedad o con impacto en el corto plazo, sino también aquellos cuyos efectos podrían verse en el largo plazo, o incluso ser invisibles, como los riesgos psicosociales.
- Reflexionar específicamente y de manera conjunta sobre los problemas de salud mental que aquejan a los trabajadores varones en general y a los del rubro de la construcción en particular.

A nivel cultural es relevante que en el mundo de la construcción se reconozca que la conciliación trabajo-familia es tan importante para los varones como para las mujeres. Estar presente en eventos familiares de relevancia como bautizos, matrimonios, graduaciones, entre otros, contribuye al bienestar de los trabajadores y fortalece su salud mental. En este sentido, transparentar que los hombres también son sujeto de la doble presencia como riesgo para su SST, evitaría encubrir el tener que ausentarse por razones personales o familiares. Se recomienda:

- Establecer canales formales de negociación de este tipo de permisos para que sean extensivos a todos los trabajadores independiente de su cargo y su sexo.
- Para mantener un clima de confianza evitar poner en duda las razones para solicitar permisos, esto evitaría la lógica de la sospecha y contribuye a fortalecer la lógica del compañerismo.



A nivel organizacional dentro de la obra:

Las relaciones jerárquicas dentro de la obra generan tensiones en la medida en que quienes se encuentran en los escalafones menores perciben que sus tareas no son reconocidas y que además deben esforzarse más para demostrar sus competencias, incluso más allá de lo recomendable.

Se sugiere:

- Reconocer explícita y públicamente la importancia de cada labor por ejemplo a través de regalos, certificados o diplomas, generando motivación individual y colectiva.

Las relaciones interpersonales son de suma importancia para propiciar un ambiente laboral de compañerismo y evitar caer en la cultura de la competencia masculina. En este caso se sugiere:

- Realizar actividades de convivencia y recreación. Los propios trabajadores nombraron eventos deportivos, tijeales, celebraciones de cumpleaños y otras festividades de carácter nacional. Cabe señalar que se valora positivamente incluir a las familias en algunas de éstas.
- Promover un clima de respeto y amabilidad, especialmente desde las jerarquías más altas. El saludo diario es un gesto que los/as obreros/as destacan especialmente.

Las personas que entran a trabajar en los puestos que requieren menor cualificación aprenden el oficio de manera práctica mientras trabajan, esto los pone en una situación de mayor riesgo dada la inexperiencia en combinación con el MMH. Asimismo, las personas más experimentadas pueden tender a subestimar ciertos riesgos o desconocer nuevos procedimientos, equipos etc. Por esta razón es de suma importancia promover y apoyar instancias de enseñanza-aprendizaje formales e informales:

- Formales: Generar sistemas de capacitaciones en oficios, primeros auxilios, SST, administración y otras temáticas de interés para los/as trabajadores/as, ofreciendo facilidades para poder asistir, ya sea flexibilizando horarios, facilitando traslados o realizándolas dentro de la propia obra, de manera remota, etc.
- Informales: Dentro del segmento de obreros el aprendizaje se realiza "mirando", es decir se trata de un tipo de autoformación práctica en la que, si la o el trabajador demuestra ser hábil y proactivo, es posible que un maestro acepte entrenarlo, tomándolo como ayudante. Este sistema no se encuentra normado ni reconocido por la empresa, sin embargo, es de suma importancia tanto para los/as trabajadores/as que encuentran allí una posibilidad de ascender laboralmente, como para materia de SST, ya que junto con el oficio se enseñan también estrategias de prevención y cuidado. Reconocer,

darle un espacio institucional y fomentar esta labor, tendría un impacto positivo al darle una nueva motivación (puede ser tanto económica como social) a quienes enseñan, pero también podría hacer más expedito el proceso de formación para quienes lo buscan.

El ritmo y exigencias de la obra provocan que los trabajadores sientan mucha presión, especialmente por avanzar rápido en sus labores. En ocasiones, esto puede llevar a omitir prácticas de seguridad. Al respecto, se sugiere :

- Resguardar que se distribuyan adecuadamente las cargas laborales entre trabajadores y también temporalmente. Planificar las labores semanalmente es una práctica implementada por algunos trabajadores que puede ser rescatada.
- Asegurar que se cumplan los tiempos de descanso durante las jornadas laborales. En este punto, los trabajadores relevan la necesidad de contar con espacios debidamente acondicionados para el descanso. Como por ejemplo, lugares con sombra en época de verano y resguardados del frío en invierno.

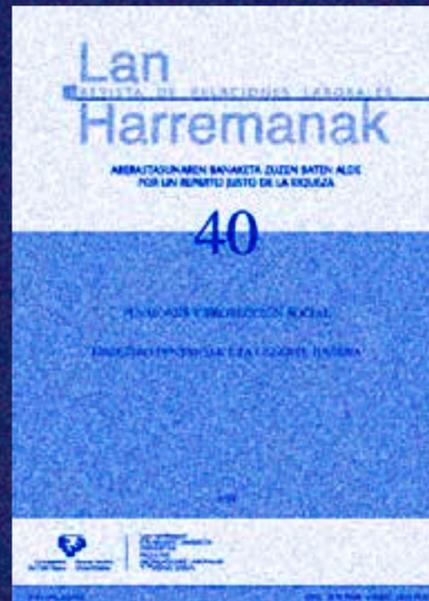
El modo en que muchas veces se plantea la necesidad del uso de EPP, junto con las dinámicas de distribución y reposición pueden obstaculizar su uso correcto, además de generar conflictos entre trabajadores, encargados de mantenimiento y bodega y jefaturas directas. Aunque pueda parecer una obviedad se recomienda asegurar stock con anticipación, pues este problema suele mencionarse como una barrera. Otras medidas concretas serían:

- Procurar que los EPP sean cómodos y de fácil uso.
- Asegurar la disponibilidad de distintas tallas considerando que las medidas promedio de personas trabajadoras en Chile es menor a las tallas universales y que entre los empleados a nivel local hay también grandes variaciones.
- Mejorar la calidad y durabilidad de los EPP lo que redundará en menor desgaste y por ende solicitudes de renovación más distanciadas en el tiempo.
- Mantener un diálogo constante con quienes utilizan los diversos EPP y/o sistemas de evaluación de los mismos, tomando en cuenta que pequeños cambios en cuanto a tallas, materiales, composición o diseño, pueden significar una diferencia importante (positiva o negativa) en relación a la satisfacción y por tanto adhesión al uso.

Abarca, Manuela; Olmos, Alejandra; Sánchez, Eva; Quilaleo, Fernando. (2020). Estudio exploratorio sobre las percepciones de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción acerca de las causas de accidentes graves y fatales en Chile y propuestas de acciones preventivas. FIEL- Mutual de Seguridad CChC.



Aguilar Cunill, C., & Brunet Icart, I. (2018). Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. Núm. 40 (2018): Pensiones y Protección Social/ Pentsioak eta Gizarte Babesa. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20393>



Ajslev, J. Z., Møller, J. L., Persson, R., & Andersen, L. L. (2017). Trading health for money: agential struggles in the (re) configuration of subjectivity, the body and pain among construction workers. *Work, employment and society*, 31(6), 887-903. DOI: [10.1177/0950017016668141](https://doi.org/10.1177/0950017016668141)



Boettcher, N., Mitchell, J., Lashewicz, B., Jones, E., Wang, J., Gundu, S., ... & Lam, R. (2019). Men's work-related stress and mental health: illustrating the workings of masculine role norms. *American journal of men's health*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/1557988319838416>



Çınar, S. (2020). Construction labour, subcontracting and masculinity: "construction is a man's job". *Construction management and economics*, 38(3), 275-290. [doi:10.1080/01446193.2019.1690155](https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1690155)

Connell R. La organización social de la masculinidad. In: Valdes T, Olavarria J, editors. *Masculinidad/es: poder y crisis*. Valdes, Teresa y José Olavarria; 1997.



Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>



Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral (Encla). Santiago; 2012 Available from: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22780.html>



Gao, Q., Woods, O., & Cai, X. (2021). The Influence of Masculinity and the Moderating Role of Religion on the Workplace Well-Being of Factory Workers in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6250. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126250>

BIBLIOGRAFÍA



Hanna, E., Gough, B., & Markham, S. (2020). Masculinities in the construction industry: A double-edged sword for health and wellbeing? *Gender, Work & Organization*, 27(4), 632-646.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12429>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020a). Respondiendo a las preguntas clave sobre la informalidad en las micro y pequeñas empresas durante la crisis por la COVID-19. Nota de políticas. Ginebra.



Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020b). COVID-19 y el mundo del trabajo. Brief. Observatorio de la OIT. Ginebra.



Palermo Haber, H. M. (2015). La construcción social de la (s) masculinidad (es): Un análisis etnográfico acerca del universo laboral de los trabajadores petroleros. <http://hdl.handle.net/11336/26187>

Palermo Haber, H. M. (2017). Notas para uma definição antropológica sobre a relação entre trabalho e masculinidades. *Trabalho (En)Cena*. -ISSN: 2526-1487.

Palermo, H. M., & Salazar, C. (2016). Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México. *Nueva antropología*, 29(85), 53-74.

Ragonese, C., Shand, T., & Barker, G. (2019). *Masculine norms and men's health: making the connections*. Washington, DC: Promundo-US.

Robertson, S., Gough, B., & Robinson, M. (2018). Masculinities and health inequalities within neoliberal economies. In *Masculinity, labour, and neoliberalism* (pp. 311-334). Palgrave Macmillan, Cham.

Slutskaya, Natasha, Simpson, Ruth, Hughes, Jason, Simpson Alex, y Uygur, Selçuk (2016): "Masculinity and class in the context of dirty work", *Gender, Work and Organization*, 23(2), 165-182.

Soto, P. (2020). Estadísticas de accidentabilidad 2020. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Gobierno de Chile, Santiago.



Stergiou-Kita M, Mansfield E, Bezo R, Colantonio A, Garritano E, Lafrance M, et al.. Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. Vol. 80, *Safety Science*. Elsevier; 2015 p. 213-20. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27239098/>



Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Colantonio, A., Moody, J., & Mantis, S. (2016). What's gender got to do with it? Examining masculinities, health and safety and return to work in male dominated skilled trades. *Work*, 54(3), 721-733. DOI: [10.3233/WOR-162322](https://doi.org/10.3233/WOR-162322)

Stergiou-Kita, M., Lafrance, M., Pritlove, C., & Power, N. (2016). Examining theoretical approaches to men and masculinity in the context of high-risk work: Applications, benefits and challenges. *Safety science*, 96, 150-160.



Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2020). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Versiones completa y breve. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf

Wong, Y., & Wester, S. R. (2016). APA handbook of men and masculinities (pp. xxiv-799). American Psychological Association. Boettcher N, Mitchell J, Lashewicz B, Jones E, Wang J, Gundu S, et al.. Men's Work-Related Stress and Mental Health: Illustrating the Workings of Masculine Role Norms. *Am J Mens Health*. 2019 Mar 17;13(2):155798831983841. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1557988319838416>