



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN



Objetivo

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.
ODS 16 Paz Justicia e Instituciones solidas



Tipo de Iniciativa

Política empresarial



Localización:

- Provincia: Buenos Aires

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidos la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

Palabras Clave:

#Igualdad de género #Empoderamiento de la mujer #Participación femenina #Responsabilidad compartida #No discriminación



RESUMEN EJECUTIVO

La baja presencia femenina particularmente en el rubro de la construcción, es una situación que va a llevar muchos años revertirse, pero creemos que podemos contribuir altamente para lograrlo.

En construcción en argentina la presencia femenina en promedio roza el 5%. Es de los rubros con menor presencia históricamente lo cual trae aparejados muchísimas cuestiones sociales. También la obra siempre fue un lugar donde se pudo observar la violencia de género, llegando al punto que muchas mujeres eviten pasar por una. En los últimos años estas prácticas fueron disminuyendo notablemente con la introducción de las mujeres en obra.

Actualmente en Grupo Mitre las mujeres llegan al 8%. Pero al hacer un análisis de los puestos que las mismas ocupan pudimos percibir que la mayoría forman parte de la oficina o dirección de obra y ninguna de ellas realiza tareas operativas.



Adjunto un estudio realizado por UOCRA con mujeres afiliadas al sindicato de la construcción. El mismo se condice con lo que observamos en nuestra empresa, solo el 20.8% de las mismas realiza tareas de albañil, el resto realiza tareas como ser limpieza, administrativas, seguridad e higiene entre otras.

http://www.uocra.org/images/sst/cuadernillos/cuadernillo_genero_2016.pdf

Entendemos que para poder emplear mujeres en la parte operativa debemos como empresa realizar un trabajo previo interno de deconstrucción social de muchas cuestiones. Para lo cual en el año 2019 hemos comenzado a trabajar con la socióloga Estefanía Martínez especialista en violencia género y explotación infantil. Se ha convocado

su participación en un inicio gracias a los trabajos que nos encontramos realizando en la urbanización del Barrio Padre Múgica más conocido como Villa 31. Dicho proyecto es desarrollado por la Secretaria de Inclusión social y urbana, dependiente del Gobierno de la Ciudad. El mismo se encuentra financiado en parte por el Banco Mundial, por lo cual se exigen estándares elevados, no solo de trabajo sino también en cuestiones de higiene y seguridad, sociales y ambientales, entre otros.

Haber adoptado dichos estándares de manera exitosa, nos llevó a reaccionar que era posible instalar los mismos en el resto de las obras. Algunos de ellos ya eran llevados a cabo por la empresa de manera informal, pero se logró formalizar y dar seguimiento a través de la construcción de indicadores. Otros, se implementaron de cero como ser

las capacitaciones de violencia de género. Se comenzó inicialmente en la obra de la villa 31 habiéndose realizado al día de hoy 4 capacitaciones de esta temática. Se las llama capacitaciones de manera formal, pero realmente no son capacitaciones sino más bien conversatorios donde Estefanía, la socióloga antes mencionada trae a la mesa distintas temáticas vinculadas con violencia de género y feminismo. Se busca llevar las temáticas a todas las personas de Grupo Mitre, para lo cual el pasado 27 de junio se inició un espacio virtual de intercambio, habiendo participado del mismo 18 personas de distintas áreas de la empresa. Se busca poder darle continuidad a los mismos, permitiendo un intercambio muy rico entre los participantes. La experiencia en la aplicación es muy buena, generando incomodidades disparando esto la participación activa de

los asistentes y generándose un debate 100% necesario para romper con patrones inconscientes profundos. Entendemos que es un cambio de paradigmas sociales intensos que requieren constancia y empuje. Para lo cual trabajan en conjunto representantes de varias áreas desde el "Comité de Ética Para la Sostenibilidad" propulsando dichas prácticas: Dirección, Recursos Humanos, Calidad, Sustentabilidad e Higiene y Seguridad. La empresa busca generar una política sobre violencia de género de tolerancia cero, la cual estará a cargo de dicho Comité con el acompañamiento de la especialista. El proyecto consiste en poder hacer llegar a todos dicha política previo al ingreso de las mujeres en la parte operativa, en conjunto con el respectivo acompañamiento. Entendemos que el ingreso de las mujeres en la parte operativa se dará más temprano que tarde y queremos estar preparados para dicho momento.

Respecto al mismo creemos que lo más conveniente sería comenzar a capacitar mujeres para que puedan realizar tareas de maquinistas en obra. Se han tenido conversaciones con la municipalidad de Vicente López y con la cámara argentina de la construcción para lanzar un programa en conjunto, pero no han prosperado al momento. Pero sin dudas se desarrollará en un futuro.

Por otro lado, con dicha Cámara tenemos proyectado generar una red de mujeres en la construcción en conjunto con Emilia Pezzati, coordinadora del área de I+D. Entendiendo que no es un tema menor poder desde la Cámara realizar esta red, hoy en día no es fácil ya que no se encuentra en agenda de la misma. De misma forma buscamos realizar alguna instancia de conversatorio de violencia de género en la construcción donde podamos contar la experiencia de los trabajos con

la socióloga Estefanía Martínez, buscando de esta forma motivar a que otras empresas puedan comenzar a practicar dichas acciones.

Un tema no menor, actualmente una de nuestras colaboradoras se encuentra realizando un programa en ONU Mujeres sobre los WEPS (Women's Empowerment Principles). Proyectamos que Rosario Quiroga, responsable de sustentabilidad, pueda adquirir mayores conocimientos en la materia para poder desde la empresa adherir a dichos principios y buscar concisamente trabajar en pos de los mismos, decidiendo en cuales haremos mayor enfoque.

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Grupo mitre como tantas empresas más han iniciado sus actividades como un emprendimiento personal basado en las oportunidades y visiones de su socio fundador.

La historia de la empresa lleva de un sinfín de variantes que día a día se van incorporando como una costumbre. Como toda sociedad, está llena de usos y costumbres.

Estos usos y costumbres nacen de una sociedad basada en el patriarcado, las tareas administrativas para las mujeres, y las técnicas u operativas para los hombres.

Esto visto desde un punto de vista de desigualdad de oportunidad fue variando a través de nuestra historia, no solo por una visión más igualitaria acompañando el cambio de paradigma social. Sino que también se ha dado en función de las posibilidades y necesidades.

La empresa fue sumando personal y eso ha implicado la posibilidad de incorporar mujeres tanto en oficinas como en obra. En un proceso de cambio permanente y después de muchos años de gestión, por las filas que conformaron

e hicieron a Grupo Mitre lo que es hoy, han pasado muchas personas de ambos géneros.

Pero es verdad que hubo situaciones más aceptadas que otras, por ejemplo, en las oficinas siempre hubo mujeres, desde los inicios, en principio en el área administrativa, ocupando también cargos gerenciales en Administración y Recursos Humanos.

En oficina técnica y en jefaturas de obra se han incorporado mujeres en los últimos tiempos y ha resultado muy positivo en todo aspecto, no solo por una cuestión de diversidad y balance de género, sino que han sido profesionales o personal especializado que ha desarrollado su trabajo con excelencia.

Ahora es verdad, que en obras existen algunas inconveniencias por ejemplo respecto a lo sanitario. En muchos frentes poder duplicar baños o vestuarios se complica, principalmente en obras en espacios reducidos.

Pero esto no ha sido un problema desde ya la empresa tiene una visión, en el continuo trabajo y acciones tomadas las

mujeres fueron y seguirán ocupando un lugar, las puertas están abiertas para hombres y mujeres que amen esta profesión que tiene sus particularidades.

La verdad que hace tiempo que estamos no por una necesidad, sino como política de la empresa incorporar personal femenino en ambientes históricamente masculinos, la verdad que no tuvimos oferta, ni hemos buscado específicamente, de maquinistas o choferes femeninos, como tampoco personal de demolición manual o mecánica.

Desarrollar por nuestra cuenta a mujeres en estas áreas tiene su desafío, porque ya no depende de los conocimientos que trae cada individuo/a, sino que la empresa está en búsqueda de desarrollar sus propios profesionales o especialistas en el ejercicio de la profesión.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

Las principales barreras que encontramos hoy en día son socioculturales. Como bien mencionamos el rubro de la construcción nunca tuvo gran presencia femenina, hecho por el cual se presentan muchos prejuicios de como sería el trabajo de la mujer en las tareas operativas en una obra. Percibiendo de antemano posibles situaciones de discriminación laboral por cuestiones de género. Teniendo en cuenta también el informe antes mencionado lanzado por UOCRA en el cual casi el 40% de las entrevistadas refirió haber recibido algún tipo de discriminación laboral en cuestiones que van desde salario desigual a situaciones

de la propia actividad donde comentan que las expectativas que los demás tienen sobre su trabajo respecta a creer que poseen rendimiento inferior o desconfianza en que sean capaces de realizar las tareas a la par de los hombres. Por cual vemos 100% necesarias la deconstrucción de la cultura en la cual no se contemplaba la participación de la mujer en la obra. Una deconstrucción que requiere no capacitaciones sino más bien un acompañamiento cercano a los colaboradores, espacios de charla interna en formato de taller, donde realmente los mismos puedan ser parte de esta transformación social.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

- Presencia femenina:
- -% de mujeres en la empresa
- -% de mujeres en puestos gerenciales
- -% de mujeres en obra
- Capacitaciones violencia de género:
- Horas de capacitación total: (hs de capacitación x cantidad de empleados capacitados)

“ Actualmente en **Grupo Mitre** las mujeres llegan al 8%.

Cadena de Valor

La iniciativa incluye a los contratistas que realicen tareas en la obra, de hecho desde sus orígenes fue implementado, como fue mencionado anteriormente, en el marco de la obra “Barrio Padre Mágica” más conocida como Villa 31. En dicho proyecto se fomenta el empleo local a través de la contratación de “Cooperativa de Trabajo San Martín Trabajo Retiro”. Cooperativa con la cual se trabajó desde un principio aplicando los espacios de capacitación en violencia de género.

En la mayoría de las obras se utiliza esta forma de contratación siendo los mismos tratados como cualquier trabajador de Grupo Mitre, sin distinción de su forma de contrato. Recibiendo todos los colaboradores de Mitre los mismos principios de formación y entrenamiento.



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020