

Panorama laboral de la mujer en construcción

Labor overview of women in construction

Sandra Isabel Flórez Lobon

Asesor

Edward Yecid Torres Nova

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Tecnología en Gestión de Obras Civiles y Construcciones

2026

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible el desarrollo de este proyecto de investigación. En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la salud y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa académica con éxito. A

la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), por ofrecerme la oportunidad de formarme profesionalmente y por proporcionarme las herramientas académicas necesarias para el desarrollo de este trabajo. A los docentes del programa de Gestión de Obras Civiles y Construcciones, quienes con su conocimiento, dedicación y compromiso contribuyeron significativamente a mi formación académica y profesional. Finalmente, agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, motivación y comprensión durante todo este proceso, siendo un pilar fundamental para alcanzar este logro.

Resumen

La participación de las mujeres en el sector de la construcción en Colombia sigue siendo limitada, con una representación que oscila entre el 6% y el 10% de la fuerza laboral. Las mujeres enfrentan múltiples barreras, incluyendo estereotipos de género, desigualdad salarial, dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, ambientes laborales inseguros y una débil presencia en cargos de liderazgo. Estas barreras son producto de estructuras sociales y culturales arraigadas que dificultan su inclusión plena en el sector. Diversos estudios internacionales y organismos como ONU Mujeres han demostrado que la inclusión femenina en industrias tradicionalmente masculinas, como la construcción, contribuye a mejorar la innovación, productividad y el clima laboral, generando beneficios tanto para las empresas como para el desarrollo regional y nacional. En Colombia, se han implementado iniciativas para fomentar la participación femenina, incluyendo programas de capacitación, políticas públicas con enfoque de género y reformas laborales que buscan igualdad salarial, condiciones laborales dignas, protección contra el acoso y facilidades para la conciliación familiar. Asimismo, se promueve el diseño de infraestructura con perspectiva de género para crear espacios seguros y accesibles. A pesar de estos avances, la representación femenina en roles de liderazgo sigue siendo baja, y es necesario continuar fortaleciendo las políticas públicas y la cultura organizacional para superar las barreras existentes. La equidad de género en la construcción no solo es una cuestión de justicia social, sino una estrategia clave para el desarrollo sostenible y la competitividad del sector en Colombia.

Palabras clave: Participación limitada, desigualdad; barreras; liderazgo; inclusión; mujeres; innovación; igualdad; género y cultura.

Abstract

The participation of women in Colombia's construction sector remains limited, accounting for approximately 6% to 10% of the workforce. Women face multiple barriers, including gender stereotypes, wage inequality, challenges balancing work and family life, unsafe work environments, and weak representation in leadership positions. These obstacles stem from deeply rooted social and cultural structures that hinder their full inclusion in the sector. Various international studies and organizations such as UN Women have shown that including women in traditionally male-dominated industries like construction improves innovation, productivity, and workplace climate, generating benefits for companies as well as regional and national development. In Colombia, initiatives have been implemented to promote women's participation, including training programs, gender-focused public policies, and labor reforms aimed at equal pay, decent working conditions, protection against harassment, and support for work-family balance. Additionally, infrastructure design with a gender perspective is promoted to create safe and accessible spaces. Despite these advances, female representation in leadership roles remains low, and there is a need to continue strengthening public policies and organizational culture to overcome existing barriers. Gender equity in construction is not only a matter of social justice but also a key strategy for sustainable development and competitiveness in Colombia's construction sector.

Keywords: Participation limited; inequality; barriers; leadership; inclusion; women; innovation; equality; gender and culture.

Tabla de contenido

Introducción	9
Justificación	11
Objetivos	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos	13
Pregunta de investigación	13
Planteamiento del problema.....	14
Marco Teórico.....	17
Teorías y prácticas en diversidad de género	17
Desigualdad salarial y oportunidades laborales	18
Estereotipos de género en el sector de la construcción.....	21
Falta de representantes y débil liderazgo en el sector.....	23
Paridad Laboral en el Sector de la Construcción	25
Mercado laboral.	26
Barrera Institucional, de Contratación y Contratación Pública	28
Barrera de Seguridad, Salud Laboral y Ambiente de Trabajo	30
Oportunidad de Diversificación Ocupacional y Tecnológica del Sector	31

Oportunidad de Políticas Públicas, Incentivos y Financiamiento con Enfoque de Género	32
Metodología	34
Resultados	35
Esteriotipos De Género En El Sector De La Construcción:	36
Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	36
Falta de representantes y débil liderazgo en el sector.....	37
Desigualdad salarial y oportunidades laborales	37
Acoso y condiciones laborales inseguras.....	38
Discusión.....	39
Conclusiones	40
Referencias bibliográficas.....	41

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Participación de la mujer en el sector de la construcción para países</i>	15
Figura 2 <i>Participación de la mujer en el sector de la construcción para países</i>	26
Figura 3 <i>Tasa de desocupación por sexo, Bogotá</i>	28

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Resultados por temas identificados en las entrevistas</i>	35
---	----

Introducción

Para iniciar, es importante resaltar que la industria de la construcción es un sector fundamental en la economía colombiana, ya que determina su desarrollo y crecimiento. Sin embargo, a pesar de los avances en la igualdad de género, las mujeres siguen enfrentando barreras y desafíos para acceder y permanecer en carreras relacionadas con la ingeniería civil y la construcción. Este proyecto de investigación busca explorar la situación actual de las mujeres en la ingeniería civil y la construcción en Colombia, identificando los obstáculos y oportunidades que enfrentan en este sector. Se analizarán los factores que influyen en la participación femenina en la industria de la construcción, incluyendo la educación, la capacitación y el entorno laboral.

El objetivo de esta investigación es contribuir a la comprensión de la problemática de género en la industria de la construcción en Colombia y proponer recomendaciones para aumentar la participación y retención de mujeres en este sector. Los resultados de esta investigación podrán ser útiles para instituciones educativas, empresas y organizaciones que buscan promover la igualdad de género y mejorar las oportunidades laborales para las mujeres en la industria de la construcción.

Por otro lado, es importante examinar la eficiencia de las construcciones con el enfoque del comportamiento humano, teniendo en cuenta el aporte valioso de las mujeres en obras civiles. Todo esto determina los contextos que permitan afianzar este tema a la hora de llevarlos a la práctica, porque si realizamos un estudio muy complejo el cual involucre todos esos términos que se desprenden de este tema, se nos facilitara la comprensión y la adaptación de esta a la vida diaria y también al comportamiento de esta.

Finalmente, se busca de forma general, determinara diferentes modelos para realizar el ensayo; revisión documental de libros, que traten de brindar la explicación correcta de este tema, también se tiene en cuenta artículos e información en páginas web de confianza las cuales faciliten información pertinente y eficiente sobre la importancia de la mujer en las obras civiles y construcción.

Justificación

Las barreras que impiden el avance de las mujeres en el sector de la construcción existen en varios niveles, que van desde las oportunidades de capacitación hasta la obtención de puestos estratégicos. Mas allá de estos obstáculos, varios factores dan forma a su trayectoria incluso antes de ingresar al sector. Los roles de la construcción a menudo se perciben como dominados por los hombres, principalmente debido a la fuerza física típicamente asociada con el trabajo. Por el contrario, los puestos relacionados con el cuidado de los niños están predominantemente vinculados a las mujeres, lo que refleja las normas sociales con respecto a las cualidades de crianza como el amor, la compasión y la empatía, tradicionalmente consideradas innatas a las mujeres.

Por otro lado, es importante estudiar la construcción y las obras ya que permite fianzas más campos y nutre conocimientos sólidos en general. El aspecto solidario de la feminidad generalmente no es evidente en los sitios de construcción, que comúnmente se ven como entornos accidentados y sucios que se consideran inadecuados para las mujeres y sus rasgos femeninos. El predominio de los hombres en la industria de la construcción puede atribuirse a las demandas físicas del trabajo, las desafiantes condiciones de trabajo, los elementos climáticos adversos, los altos niveles de presión, las habilidades de comunicación limitadas entre ciertos trabajadores y la prevalencia de la presión de los compañeros y la intensa competencia.

Las mujeres suelen encontrarse en el extremo inferior del mercado laboral, con opciones laborales limitadas, autoridad mínima en sus funciones y salarios más bajos en comparación con los hombres. En lo que respecta a los roles de liderazgo dentro del sector de la construcción, las expectativas sociales alejan a las mujeres de dichos puestos desde una edad temprana, ya que no se las suele alentar a desarrollar habilidades de liderazgo desde una edad temprana. Las niñas a

menudo carecen de acceso a la educación y la capacitación que fomenten las habilidades de liderazgo, lo que afecta su confianza y preparación para los roles de liderazgo. Además, las mujeres en la industria de la construcción con frecuencia reciben orientación profesional insuficiente y tienen oportunidades educativas limitadas a medida que progresan en sus carreras.

Las investigaciones indican que el síndrome del impostor puede afectar negativamente tanto los aspectos personales como los profesionales de la vida de las personas, contribuyendo a sentimientos de ansiedad, depresión y reducción de la motivación, lo que en última instancia repercute negativamente en su desempeño laboral. El entorno laboral dentro del sector de la construcción está diseñado predominantemente para adaptarse a los empleados masculinos. En términos de salud y seguridad, las condiciones a menudo sucias de las obras de construcción pueden hacer que las mujeres se sientan incómodas y preocupadas por su bienestar.-(Alshdiefat, 2024)

Objetivos

Objetivo general

Analizar los factores que influyen en la inclusión de la mujer en el sector de la construcción colombiano

Objetivos específicos

Describir las principales barreras que afectan la participación de las mujeres en roles de gestión dentro del sector de la construcción en Colombia. En 206

Analizar la representación de mujeres en diferentes niveles jerárquicos de la gestión de obras civiles en Colombia bajo una gestión documental.

Analizar las percepciones de profesionales del sector de la construcción civil en Colombia sobre el impacto de la diversidad de género en la gestión de obras civiles.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la situación laboral de la mujer en los proyectos de construcción en Colombia, según la información publicada entre 2015 y 2025?

Planteamiento del problema.

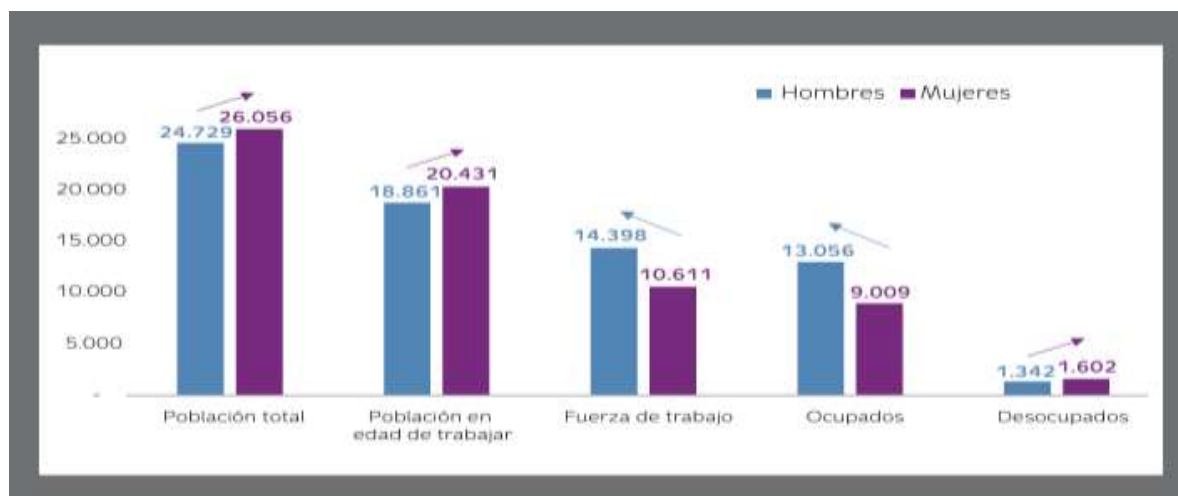
El sector de la construcción es un tema muy amplio el cual involucra factores importantes tanto en obras como en situaciones a ejercer, debido a esto la desigualdad de género en el mercado laboral es un tema ampliamente estudiado. En el caso colombiano, históricamente se ha evidenciado que la tasa de desempleo de mujeres es superior a la observada en hombres, pero cada grupo representa cerca de la mitad de la población. Otros indicadores, que en línea con la distribución poblacional también deberían mostrar mayor paridad entre los dos sexos, tales como fuerza de trabajo y ocupados, muestran una favorabilidad hacia los hombres. La desigualdad laboral se manifiesta de diversas formas, como la brecha salarial, y limitadas oportunidades de ascenso a cargos de mayor responsabilidad, y ejecutivos, para las mujeres igualmente calificadas que sus pares masculinos, entre otros. Cerrar la brecha laboral entre hombres y mujeres es relevante no solo en términos de justicia y equidad, sino también para el crecimiento económico, ya que si se tienen en cuenta los factores que incluyen en la construcción de mirarían de otra manera las intervenciones de las mujeres en la misma Trabajos como Ferrant (2015) y Forsythe et. al (2000) muestran una clara relación entre reducción de la desigualdad de género y mejores indicadores de desarrollo humano y PIB per cápita. Estos beneficios se logran a través de mayor competitividad, innovación y productividad al interior de las empresas, lo que se traduce en beneficios para la economía en general. Por su parte, el sector constructor colombiano se caracteriza por ser una actividad económica altamente masculinizada.

De la población ocupada, el 60% está compuesta por hombres y el 40% restante por mujeres. Esta composición se ha mantenido de manera más o menos constante a lo largo de la última década, donde se resalta un temporal acercamiento de la brecha en dos puntos porcentuales entre los años 2012 a 2016. Por su parte, la relación entre hombres y mujeres sobre

los demás indicadores del mercado laboral arroja resultados interesantes. Según el Gráfico 1, hay más mujeres que hombres tanto en la población total como en la población en edad de trabajar; sin embargo, la fuerza laboral es mayor en el género masculino en una magnitud de 3,7 millones de personas. De igual forma, del total de personas que buscan empleo, el 54,4% son mujeres y el 45,6% son hombres.

Figura 1

Participación de la mujer en el sector de la construcción para países



Cifras en miles – trimestre móvil (dic 2022 a feb 2023). Fuente: DANE – Elaboración Camacol

De acuerdo con la información del DANE, el total ocupados en el sector, cerca de 6% son mujeres, muy por debajo del agregado nacional (41%), y actividades encadenadas, por ejemplo, Actividades Inmobiliarias (34%). El primer capítulo de esta edición de Tendencias de la Construcción presenta un análisis de la participación laboral de las mujeres en el sector, y se evidencia que aún tenemos un camino importante por recorrer. Para alcanzar el objetivo de

mayor igualdad en el acceso a oportunidades, desde CAMACOL se promueven prácticas empresariales para la inclusión efectiva de la mujer en el mercado laboral del sector.

Marco Teórico

El sector de la construcción representa una de las economías más importantes y relevantes de Colombia y en términos de empleabilidad este gremio es uno de los que más empleos genera en el país, teniendo en cuenta lo anterior vale la pena ahondar sobre el papel que representa el género femenino dentro de este sector, el cual ha sido altamente masculinizado y por su dinámica organizacional exacerban los estereotipos de género. diferentes estudios respaldan estadísticamente que la participación femenina dentro de la construcción es mínima a pesar de los cambios socioculturales que se han presentado, una reciente publicación de Julio de 2021 de Vivian Múnera, Gerente General en Construservicios MD SAS indica que solo el 7,2% de los empleados del sector de la construcción en Colombia son mujeres de las cuales el 12,8 % indicó que ha sido víctima de situaciones de violencia de género y el 14,6 % indicó que ha sentido inseguridad en su lugar de trabajo por el hecho de ser mujer; Además, se destaca que el 84,3 % de las encuestadas piensa que el ser mujer podría implicar una barrera que impide su avance hacia un cargo superior. por supuesto esta situación no solo se evidencia a nivel local, sino que también se puede observar en Chile donde la participación de la mujer en la construcción es del 6,5% y en Perú el 15%, mientras en regiones desarrolladas como Estados Unidos representa el 11% y en Europa el 18%, respectivamente, según estimaciones basadas en los informes de la Encuesta de Población Activa EPA del 2018". (Construcción,2020), (Aguirre, 2022)

Teorías y prácticas en diversidad de género

En los últimos 24 años, las mujeres han representado un porcentaje razonable constante del grupo de graduados de licenciatura en ingeniería civil. En un 21,9%. Como en cualquier campo, los títulos de posgrado y la acumulación de el conocimiento adicional contribuye a la

preparación del candidato para el avance, por lo que una licenciatura en ingeniería civil es solo un componente de consideración.

Reconociendo que los puestos ejecutivos generalmente requieren perspicacia comercial además de experiencia en ingeniería, muchos de los candidatos probablemente complementaron su educación con otros títulos, incluida una Maestría en administración de empresas (MBA). Según los datos de maestría en ingeniería civil, las mujeres estaban bien representadas con un promedio de 25,2% en 24 años. Aunque los títulos de doctorado pueden considerarse como una trayectoria profesional diferente, estas mostraron una tasa igualmente fuerte en 20,5 %. Estos resultados demuestran una consistencia volumen de candidatas femeninas calificadas que ingresan a la fuerza laboral. A pesar de las altas tasas de graduación de los últimos 24 años, las mujeres, la subrepresentación en los puestos de liderazgo continua. La participación total, incluidos los puestos no relacionados con la ingeniería, está muy por debajo del 20% en la mayoría de los países organizaciones estudiadas. En total se identificaron 3.237 puestos, 340 de ellos, 2.238 fueron clasificados como ingenieros (88 mujeres y 2.150 hombres) y 999 como no ingenieros (252 mujeres y 747 hombres). Por lo tanto, las mujeres ocupan el 10,5% de todos los puestos de liderazgo, en particular el 3,9% en ingeniería.

Desigualdad salarial y oportunidades laborales

En el sector de la construcción, las mujeres enfrentan desigualdad salarial y limitaciones en las oportunidades laborales, siendo subrepresentadas en roles operativos y en puestos de dirección, aunque hay esfuerzos por mejorar su participación y remuneración. Las causas principales incluyen la falta de ofertas, la discriminación y estereotipos de género, y barreras estructurales que limitan el acceso a la formación y al ascenso profesional. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector de la construcción es menor en comparación con

otros sectores, sigue existiendo una discrepancia. Para superar esta barrera, los empresarios deben seguir comprometiéndose con iniciativas de diversidad que creen un lugar de trabajo justo y equilibrado.

Para 2021, la fuerza de trabajo femenina en Colombia fue de 9,7 millones de mujeres, de las cuales más de 7,9 millones estaban ocupadas y cerca de 1,7 millones, desocupadas. La tasa de desempleo (desocupación) de las mujeres fue del 17,5%, 6,2 puntos porcentuales por encima de los hombres (11,3%), aún muy superior a los niveles prepandemia, que ya eran considerados como rezagados. Si bien tanto para hombres como para mujeres el ingreso laboral promedio mensual aumenta con el nivel educativo, entre el grupo que no cuenta con ningún estudio las mujeres fueron las más castigadas con una brecha de ingreso laboral del 39,3%, lo que significa que mientras los hombres sin ningún estudio ganaban 100 pesos, las mujeres ganaban 60,7 pesos. En la ruralidad, la brecha se amplía a un 28,4%, de manera que las mujeres rurales no sólo fueron las que tuvieron una menor participación en el mercado laboral, sino también las que menos ganaron. Algo parecido sucedió entre las mujeres con presencia de un menor de 18 años en el hogar, también su participación en el mercado laboral fue más reducida y quienes participaron devengaron 11,3 % menos ingresos que los hombres. Analizando el número de horas trabajadas, en el grupo de hombres y mujeres que dedicaron 20 horas semanales (media jornada) a un trabajo remunerado, las mujeres tuvieron más participación, pero ganaron menos que los hombres, con una brecha del 34,2%. En el grupo de quienes trabajaron 40 horas o más la participación de las mujeres fue menor, pero devengaron más ingresos que los hombres (-7,9 %).

Lo anterior indica que donde hay una mayor participación de la mujer, el ingreso es mayor para los hombres y donde hay menor participación de las mujeres, el ingreso es mayor para ellas. Este mismo patrón ocurrió en 2019 y 2020. Una tendencia parecida a la anterior

ocurre en los sectores económicos donde hay mayor participación de las mujeres, pues allí ellas también ganan menos. Las ramas de actividad feminizadas, es decir, aquellas que concentran la mayor cantidad de mujeres ocupadas, presentan menores salarios promedio. Este es el caso de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, con brechas de hasta 43%, y Alojamiento y servicios de comida, con una brecha de 38%.

Analizando solamente la población asalariada que trabajó tiempo completo, es decir, 40 horas o más (definida por el DANE como población asalariada “acotada”[3]), se devela un dato alentador: las mujeres ganan 4% más que los hombres y la brecha está a su favor en la mayoría de desagregaciones, sin embargo, cuando se analiza la brecha de acuerdo al nivel educativo, desde quienes no cuentan con ningún estudio hasta quienes cuentan con estudios de posgrado, la brecha desfavorece a las mujeres en todos los casos, viéndose más ampliamente entre las mujeres asalariadas que cuentan con estudio profesional, para quienes su salario es 21,6% menor que el salario de los hombres asalariados (datos de la GEIH 2021).

A lo anterior se suma que, al analizar los ingresos laborales mensuales devengados por hombres y mujeres cotizantes (promedio anual), el DANE y la OIT encontraron que entre más alta fue la escala salarial, las mujeres ganaron menos que los hombres; por el contrario, en la escala salarial más baja las mujeres ganaron más que los hombres. “Esto muestra que entre los trabajadores de bajos ingresos, para el universo de trabajadores dependientes que contiene el RELAB, la brecha está a favor de las mujeres y en los trabajadores de altos ingresos está a favor de los hombres”.

Estereotipos de género en el sector de la construcción

Al explorar algunos de los principales estereotipos sobre la construcción y los trabajadores de la construcción, podemos ayudar a disipar cualquier concepto erróneo al arrojar luz sobre la realidad del trabajo de construcción y los trabajadores de la construcción. Al imaginar a un trabajador de la construcción, todos imaginamos a un hombre poco atractivo, de aspecto prominente, probablemente de unos 40 años, con un chaleco amarillo o naranja brillante. Pero esta imagen suele cambiar cuando analizamos los diferentes oficios que se encuentran bajo el mismo techo de la construcción. Carpinteros, electricistas, soldadores, albañiles, fontaneros, ingenieros, arquitectos y más, todos trabajan en la construcción. Desde esta perspectiva, podemos reconocer las responsabilidades y habilidades necesarias para completar las tareas de cada profesional.

Los estereotipos en las labores del hogar y la crianza de los hijos son un prejuicio que se mantiene gracias a las creencias y actitudes sexista, en donde se asume que hay ciertas actividades propias de las mujeres. Los estereotipos se han convertido en un factor de violencia contra las mujeres y se encuentran marcados dentro de creencias socioculturales en donde se considera que la mujer debe tener un papel específico frente a la sociedad. Caracterizaciones estereotipadas con las que les imponen a las mujeres la manera en cómo debe comportarse, vestirse, verse y sentirse para cumplir falsas identidades.

En este proceso de socialización intervienen diferentes agentes socializadores, como la familia, el colegio, medios de comunicación y el trabajo. Lugares donde la crianza familiar enseña a los niños a ser fuertes, activos e inteligentes, mientras que a las niñas se les enseña a ser sensibles y sociables. Esta diferenciación acostumbra a los varones desde pequeños a tener el poder de dominación. Acciones correctivas ejercidas por los padres crean expectativas de cómo

debe comportarse en sociedad, limitando la elección libre de capacidades y habilidades (Torres, 2018, p.131). En la familia se adquieren los estereotipos de género que fomentan en los jóvenes sesgos cognitivos y la negación a sí mismos de posibilidades sobre la arbitraria base de si corresponden o no al rol asignado a cada género (Vega, 2014).

Una forma de percibir la violencia por estereotipos es la discriminación, conducta que nace bajo el reconocimiento de poder y se percibe de diferentes maneras, ya sea por disposiciones normativas, considerando a la mujer débil para desarrollar ciertas actividades laborales, o por representaciones culturales obligándola a soportar agresiones y violencia (Romero y Forero, 2020). Las ideas preconcebidas en la industria de la construcción se han creado a lo largo de los años, ya sea por su predominio masculino, por un entorno generalmente no cualificado o por su inseguridad. Ha sido difícil deshacerse de estas ideas preconcebidas, pero esto no refleja la realidad completa. La industria de la construcción es un entorno excepcional en el que sus cualificaciones, experiencia y género no deberían impedirle desarrollar una carrera exitosa a largo plazo en la industria, ya que hay oportunidades para todos. Estas ideas preconcebidas están siendo cuestionadas en toda la industria, y la mayoría de las organizaciones están implementando activamente políticas de diversidad para apoyar la contratación de personas de todos los orígenes (pbctoday, 2022).

Los estereotipos hacia las mujeres dificultan su trayectoria laboral, ya que tiene que asumir múltiples roles al hacerse cargo de las labores del hogar, la maternidad y el trabajo. Sobrecargándolas negativamente e impidiendo tener un mayor crecimiento profesional y personal. Además, se genera frustración al no alcanzar las metas propuestas e inseguridad cuando no se alcanza el ideal de belleza establecido por la sociedad, lo que puede poner en riesgo su salud mental y física. En donde el hombre ejerce un papel dominante y la mujer en algunas

ocasiones está sometida. Los estereotipos juegan un papel importante en el desarrollo de la personalidad de las mujeres determinando sus comportamientos dentro de la sociedad. La mujer se somete a una alta presión con el fin de no ser menospreciada, generando vacíos emocionales que muchas veces pretenden llenar manteniendo los ideales de familia y de mujer trabajadora sin importar que esté sufriendo de violencia de género. Consideramos que se debe empezar a crear conciencia en las mujeres sobre los estereotipos con el fin de corregir la violencia de género.

Falta de representantes y débil liderazgo en el sector

A pesar de los avances en igualdad de género en diversos sectores, la industria de la construcción continúa siendo uno de los entornos laborales con menor participación femenina, especialmente en roles de liderazgo y toma de decisiones. Las mujeres siguen estando subrepresentadas no solo en los oficios técnicos, sino también en cargos directivos, gerenciales y de influencia dentro del sector. A escala global, las mujeres representan solo el 10-12% del poder del trabajo de ingeniería. Sin embargo, esta cifra se reduce drásticamente cuando se trata de posiciones operativas en sitios de construcción, posiciones técnicas y, en particular, posiciones principales. Estas cifras no son casualidad: las restricciones a las políticas de inclusión, la cultura laboral de los hombres y las restricciones crean una barrera invisible pero fuerte que frena la igualdad en la industria. Por tradición, nos hemos acostumbrado a relacionar el género de las personas con las tareas que se espera que desempeñen laboralmente, como es el caso de la construcción, donde culturalmente se ha considerado que el hombre es el indicado para trabajar en dicha industria, debido a la fuerza y destreza que se requiere para la realización de sus labores físicas, lo que me lleva a pensar que, además de esto, existen otros factores que históricamente han impedido que las mujeres expongan y demuestren sus habilidades al ocupar puestos de liderazgo. Los líderes tienen claridad en sus principios rectores, están convencidos de que

pueden marcar la diferencia, asumen riesgos y celebran pequeñas victorias, escuchan las aspiraciones y esperanzas de los demás, y logran que las personas se sientan exitosas (Posner, 2016). Además, quienes ejercen liderazgo suelen ser denominados alfa, un término originado en el mundo animal y asociado al macho alfa. Las mujeres alfa son descritas con rasgos tradicionalmente masculinos, como la agresividad y el asertividad. Muestran logros académicos y profesionales, han desarrollado confianza en sí mismas, les gusta ser tratadas como personas y no como mujeres, prefieren la independencia, y no exhiben sentimientos de inferioridad, siendo mujeres dominantes. (Herrera, 2024).

La escasez de mujeres en cargos directivos dentro del sector agrava el problema: sin figuras visibles que lideren, representen y abran caminos, las posibilidades de que nuevas generaciones de mujeres elijan este campo como una opción profesional se ven reducidas. La falta de representación en entidades gremiales, juntas directivas y proyectos estratégicos implica también que las políticas públicas y decisiones empresariales se toman, en su mayoría, sin perspectiva de género. La limitada participación femenina no solo es un problema de justicia social, sino también una desventaja competitiva. Estudios internacionales demuestran que los equipos diversos incluidos los que integran género de manera equilibrada toman mejores decisiones, son más innovadores y tienen mayor rentabilidad. En un sector como el de la construcción, que enfrenta desafíos relacionados con sostenibilidad, innovación tecnológica y transformación digital, cerrar la puerta a la mitad del talento disponible es una limitación grave. Para revertir esta situación en Colombia, es fundamental que las empresas, el gobierno y las instituciones educativas adopten políticas claras de inclusión, promoción del liderazgo femenino y eliminación de barreras estructurales. Esto incluye programas de formación técnica para mujeres, cuotas de género en cargos directivos, protocolos contra el acoso laboral y campañas

para cambiar la percepción cultural del rol de la mujer en la construcción. Iniciativas como las lideradas por el SENA y el Ministerio de Trabajo son un buen comienzo, pero deben ampliarse y contar con mayor seguimiento.

Paridad Laboral en el Sector de la Construcción

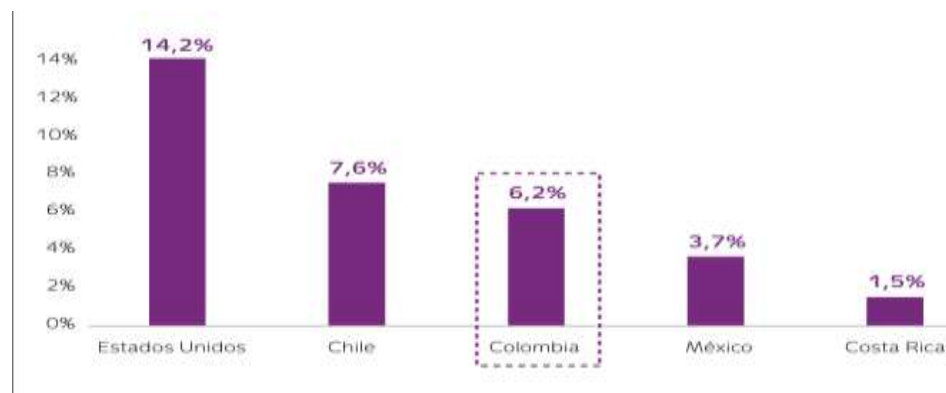
A pesar de los avances logrados en los últimos años, todavía persiste desigualdad laboral entre hombres y mujeres en los diferentes sectores de la economía. El Gráfico expone el número de ocupados por actividad productiva para hombres y mujeres, en dos momentos del tiempo, para así determinar y evaluar la evolución de la brecha de género. Los periodos seleccionados corresponden al más reciente publicado por el DANE frente al mercado laboral por sexo (trimestre móvil diciembre 2022 - febrero del 2023), y el segundo es el mismo intervalo de tiempo para febrero de 2016, hace siete años. De esta manera, se puede interpretar el mapa de dispersión bajo una lógica en la cual los sectores ubicados por encima de la línea de paridad cuentan con una participación mayor de mujeres que de hombres, y en viceversa los sectores que se ubican por debajo. De las catorce actividades, nueve tiene mayoría de trabajadores masculinos y cinco sectores cuenta con mayoría femenina.

Si bien el sector constructor ha mejorado un poco sus términos de igualdad de género, aún lidera el ranking de los sectores con las brechas más altas al registrar una diferenciación de 87,5 p.p. entre hombres y mujeres ocupados. El género femenino en la actividad constructiva apenas alcanza una participación del 6,2% frente al 93,8% de los hombres. Le sigue muy de cerca el sector de Transporte y Almacenamiento con una brecha de 82,4 p.p., y algo más alejado se encuentra la Agricultura que cuenta con una disparidad de 68,5 p.p. Se destacan los sectores Comercio, Servicios Administrativos e Industria Manufacturera, que integran el podio de las actividades más igualitarias en términos de género con brechas de 7,3, 11,6 y 18,2 puntos

porcentuales, respectivamente. El sector de la construcción ha sido tradicionalmente una actividad desempeñada por el género masculino, y esta tendencia se mantiene en la actualidad no solo en Colombia sino también en países de la región. El Gráfico expone la participación femenina en el sector constructivo para algunos países seleccionados que cuentan con información disponible en términos de participación por sexo.

Figura 2

Participación de la mujer en el sector de la construcción para países



Fuente: Entidades estadísticas de cada país: BLS (EEUU), INEC (Costa Rica), INEGI (México), INE (Chile) y DANE (Colombia). Elaboración Camacol.

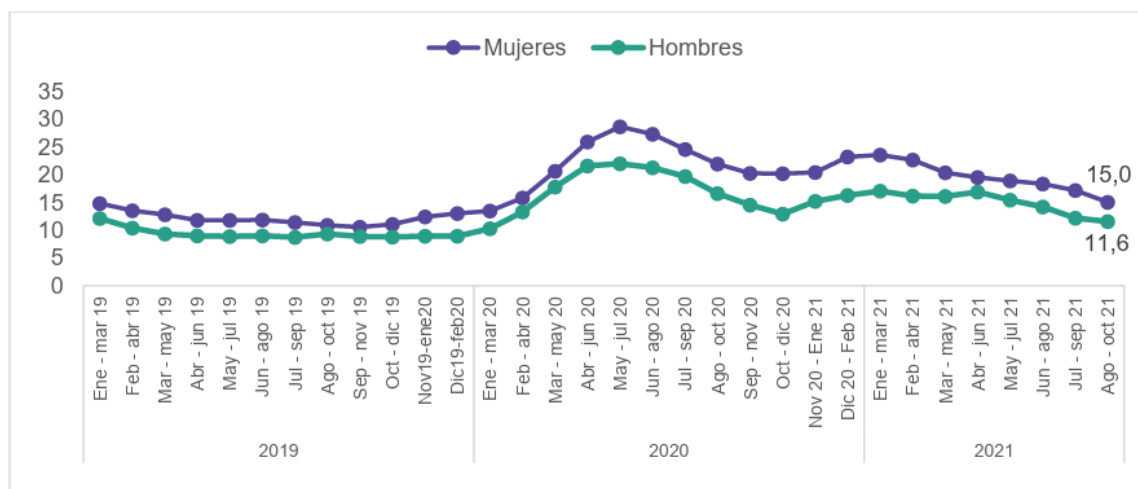
Mercado laboral.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en distintas ediciones de su publicación Panorama Social de América Latina, ha presentado evidencia sobre los efectos positivos de incrementar la participación económica de las mujeres: incrementos en el Producto Interno Bruto (PIB) y la reducción de la pobreza y la desigualdad (CEPAL, 2018), como se citó en el informe Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia (DANE, CPEM y ONU Mujeres, 2020). A pesar de que las mujeres representan más de la mitad de población, su

aporte a la economía es reducido, debido a las limitaciones de acceso al mercado laboral, segregación a ciertas ocupaciones y sectores económicos, discriminación y cargas adicionales de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

En el contexto colombiano y para la ciudad de Bogotá se hace evidente que la tasa de ocupación es históricamente más precaria para las mujeres que para los hombres, desde el año 2007. Para la ciudad de Bogotá, la tasa de ocupación de las mujeres durante el 2020 fue, en promedio, 15 puntos porcentuales inferior a la tasa de ocupación de los hombres, el número de mujeres ocupadas fue de 1.5 millones frente a 1.9 millones de hombres ocupados.

Así mismo, la tasa de desocupadas fue superior en 5 puntos porcentuales a la tasa de desocupación en hombres. Se mantiene una brecha promedio de 24 p.p. entre los dos sexos a nivel nacional y de 14 p.p. en la ciudad de Bogotá. Durante el año 2021, el desempleo sigue afectando en mayor medida a las mujeres tanto a nivel nacional como para la ciudad de Bogotá. La tasa de desempleo nacional de los hombres en el trimestre móvil agosto-octubre de 2021 fue de 9,0%, y la de las mujeres 16,3%, lo que representa una brecha entre hombres y mujeres de - 7,3 puntos porcentuales. Para la ciudad de Bogotá la tasa de desempleo de los hombres fue de 11,6% frente al 15% de las mujeres.

Figura 3*Tasa de desocupación por sexo, Bogotá*

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos SIS – SDHT.

Como se observa en la Gráfica 5, las mujeres y los hombres se concentran en actividades económicas distintas, asociadas tradicionalmente a lo que se consideran características socialmente inherentes a los sexos. Además, las actividades de servicios personales y de cuidado suelen vincularse con habilidades naturales de las mujeres (DANE, CPEM y ONU Mujeres, 2020).

Barrera Institucional, de Contratación y Contratación Pública

El sector de la construcción en Colombia está muy vinculado al mercado de obra pública, concesiones e infraestructura mayor. La forma en que se contratan los proyectos (licitaciones, requisitos, cadenas de suministro, subcontratación) puede no considerar criterios de género, o hacerlo de forma débil. Sin mecanismos robustos de exigencia de participación femenina, la contratación puede perpetuar la exclusión. Un ejemplo: el Banco Mundial señala que cuando se

incluyeron cláusulas específicas de género en contratos de infraestructura en Colombia (criterios, penalización por no contratar mujeres) la participación femenina pasó del 4-6 % al ~15 %.

Cómo se manifiesta:

Las licitaciones de obra pública pueden no requerir metas explícitas de género para la fuerza laboral o proveedores liderados por mujeres.

Las empresas contratistas pueden no contar con políticas internas para reclutar mujeres, o pueden operar bajo cadenas de suministro donde las subcontratas repiten el patrón de exclusión.

Falta de vigilancia o sanciones concretas cuando no se cumplen los objetivos de género.

Pocas alianzas público-privadas o programas sectoriales con enfoque de género implementados de forma sistemática.

Factores estructurales que la sostienen:

Ausencia de normativa obligatoria fuerte (hasta fechas recientes) que exija participación femenina o que condicione la adjudicación a indicadores de género en el empleo o en la cadena de valor.

Baja sensibilidad de algunos decisores institucionales sobre género en infraestructura.

Cultura de contratación que prioriza redes masculinas establecidas, lo que perpetúa la exclusión femenina.

Carencia de datos robustos que midan y hagan rendir cuentas sobre género en construcción (por ejemplo, número de mujeres contratadas, roles, avances).

La falta de mecanismos institucionales incentiva que la participación de las mujeres quede al margen o sea secundaria. Si los procesos de adjudicación, contratación y cadena de valor no consideran género como un criterio estratégico, la inclusión se vuelve opcional, y el cambio, lento. Esto contribuye a que la participación femenina permanezca en niveles bajos y no se transforme en una tendencia creciente sostenida.

Barrera de Seguridad, Salud Laboral y Ambiente de Trabajo

El sector de la construcción implica riesgos físicos, operativos y ambientales (trabajo en altura, maquinaria, obra al aire libre, polvo, ruido, desplazamientos). Si a eso se suman condiciones de infraestructura inadecuadas para mujeres (como baños o vestuarios separados, transporte seguro, espacio de camaradería, protocolo de acoso) el entorno puede volverse hostil o inseguro para la fuerza femenina. Esto constituye una barrera menos visible pero significativa.

Cómo se manifiesta:

Obras sin baños o vestuarios adecuados para mujeres, lo que puede generar incomodidad o desincentivar su presencia regular.

Falta de protocolos específicos para la prevención de acoso o discriminación de género en obra.

Poca adaptación ergonómica del entorno al cuerpo femenino o a las mujeres en tareas técnicas (herramientas, equipo de protección, tamaños, etc.).

Percepción de inseguridad en los traslados hacia obra, o en horarios distintos, lo que puede limitar la participación femenina. En otros países, se reportan abusos ligados precisamente a la falta de espacios seguros para mujeres en obra.

Factores estructurales que la sostienen:

Ausencia de políticas empresariales con enfoque de género en salud y seguridad ocupacional.

Normas técnicas de obra que no se adaptan o no consideran la diversidad de género (por ejemplo, equipo de protección “talla única” para hombres).

Cultura de obra con poca supervisión de igualdad de trato y poco énfasis en ambientes inclusivos.

Falta de datos sistemáticos sobre accidentes o abandono laboral de mujeres en construcción por razones de género o seguridad

Oportunidad de Diversificación Ocupacional y Tecnológica del Sector

El sector de la construcción está cambiando: nuevas tecnologías (BIM, prefabricados, automatización, sostenibilidad) generan nuevos perfiles técnicos menos ligados exclusivamente a fuerza física. Esto abre la puerta a que las mujeres ingresen en subsectores que tradicionalmente requerían mayor fuerza física y que eran barrera para su participación. Además, roles de supervisión, dirección de obra, diseño, mantenimiento y acabados pueden adquirir mayor protagonismo. Cómo aprovecharla:

Enfocar la formación técnica hacia esas nuevas tecnologías y oficios emergentes, invitando a mujeres a liderar esos cambios.

Las empresas pueden revisar sus perfiles de vacantes y rediseñar las competencias para que no excluyan mujeres por “fuerza física” u otros requisitos masculinizados.

Promover que las mujeres accedan a cargos de supervisión, gestión de obra, mantenimiento y otros roles que combinan habilidades técnicas, coordinación y tecnología.

Factores que amplifican su impacto:

Visibilidad de mujeres en roles tecnológicos o de supervisión que puedan evidenciar que “sí se puede”.

Incentivos para que empresas inviertan en automatización y diseño de obra inclusiva, reconociendo que la diversidad aporta a la innovación y productividad.

Cambios culturales en el sector para valorar competencias de gestión, supervisión, planeación y tecnología, no solamente fuerza bruta.

Esta oportunidad permite que la inclusión femenina no solo sea cuantitativa (más mujeres trabajando) sino cualitativa (mujeres con roles de mayor valor, responsabilidad y tecnicidad). Esto contribuye a romper la segregación ocupacional y a mejorar la remuneración y trayectoria profesional de las mujeres en construcción.

Oportunidad de Políticas Públicas, Incentivos y Financiamiento con Enfoque de Género

El entorno institucional en Colombia está cada vez más consciente de la brecha de género y de la necesidad de políticas públicas con enfoque de género. Programas como “Mujeres: Equidad y Empleo” buscan promover empleo femenino en distintos sectores. Además, las iniciativas de compras públicas y cadenas de suministro con criterios de género (por ejemplo, programa de IFC “Sourcing2Equal Colombia”) abren rutas de inclusión para mujeres. Cómo aprovecharla:

Las empresas constructoras pueden acceder a incentivos públicos (formación, financiamiento, reconocimiento) si incorporan mujeres en sus proyectos.

Gobiernos locales y nacionales pueden condicionar subsidios, licitaciones o beneficios al cumplimiento de metas de género en obra pública.

Fondos de empleo, programas de mujeres emprendedoras, becas técnicas, etc., pueden orientarse hacia construcción y cadena de valor del sector.

Factores que amplifican su impacto:

Integración de políticas de género en los instrumentos de planificación de infraestructura, vivienda y transporte.

Monitoreo público de indicadores de género en construcción, con reporte transparente y rendición de cuentas.

Colaboración entre los diversos niveles de gobierno, sector privado y academia para articular programas de inclusión femenina en construcción.

Estas políticas e incentivos permiten que la inclusión de mujeres no sea solo voluntaria, sino estratégicamente reconocida, apoyada y recompensada. Esto acelera la transformación del sector hacia una fuerza laboral más diversa, equitativa y eficiente. Las oportunidades para aumentar la participación de las mujeres en la construcción en Colombia son variadas y pueden aprovecharse de forma conjunta: la demanda del sector, la formación técnica, la normativa y ley específica, la diversificación tecnológica, el liderazgo femenino y las políticas públicas con enfoque de género. Si se combinan adecuadamente, estas oportunidades pueden generar un cambio real en el perfil del sector, en las condiciones laborales y en la equidad de género.

Metodología

Este estudio analiza los retos y propuestas para avanzar hacia una mayor equidad de género en el sector de la construcción, utilizando un enfoque cualitativo que permite comprender fenómenos sociales a partir de significados, experiencias y contextos. El diseño fue descriptivo, orientado a observar el fenómeno en su estado natural. La investigación combinó un estudio documental con apoyo empírico, para examinar y sistematizar información sobre la situación laboral de la mujer en construcción en Colombia.

Se emplearon fuentes primarias y secundarias. Las primarias incluyeron un cuestionario abierto dirigido a mujeres con experiencia en construcción y a estudiantes, y un panel de cinco expertas realizado en noviembre de 2024, organizado por la UNAD, cuyas intervenciones fueron transcritas y analizadas. Las fuentes secundarias incluyeron artículos, libros e informes académicos, así como datos oficiales de organismos como el DANE y fuentes internacionales.

El procedimiento se desarrolló en etapas: primero se definieron las categorías de análisis (mujeres en construcción, género y obras civiles, brecha salarial y diversidad de género); luego se realizó la búsqueda sistemática de información en bases de datos académicas para identificar tendencias y vacíos; finalmente, se organizó la información documental y se aplicó el cuestionario abierto, complementando la información con percepciones del contexto.

La muestra se eligió seleccionando a los participantes que estaban disponibles y accesibles. La información recolectada se analizó buscando temas y patrones comunes en las respuestas. Para organizar y resumir los datos se utilizó ChatGPT, mientras que la interpretación y verificación de los resultados fueron realizadas por la autora, con apoyo de los docentes del programa de Gestión de Obras Civiles de la UNAD.

Resultados

Los resultados de la investigación se derivan del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a las expertas participantes en el panel, cuyas intervenciones fueron sistematizadas mediante un proceso de codificación temática. A partir de este análisis, se identificaron 5 categorías principales que permitieron comprender las percepciones, experiencias y desafíos asociados a la participación de la mujer en el sector de la construcción. La frecuencia de aparición de cada tema evidencia no solo la relevancia dentro de los discursos de los actores, sino también la persistencia de barreras estructurales relacionadas con los estereotipos de género, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la limitada representación femenina en espacios de liderazgo, la desigualdad salarial y las condiciones laborales inseguras. En conjunto, estos hallazgos permiten establecer una visión integral del fenómeno estudiado, evidenciando tanto las dificultades existentes como las oportunidades de transformación en el sector.

Tabla 1

Resultados por temas identificados en las entrevistas

Temas	Veces mencionadas	Porcentaje
Estereotipos de género en el sector de la construcción	16	29.1%
Equilibrio entre vida laboral y familiar	13	23.6%
Falta de representantes y débil liderazgo en el sector	11	20.0%
Desigualdad salarial y oportunidades laborales	9	16.4%

Acoso y condiciones laborales inseguras	6	10.9%
--	---	-------

Fuente: Elaboración propia.

Con el propósito de profundizar en la comprensión de los hallazgos, los resultados se organizan en torno a 5 ejes temáticos que permiten desagregar las distintas dimensiones del fenómeno estudiado. Cada uno de estos ejes recoge aspectos específicos de la experiencia de las participantes, evidenciando cómo las desigualdades de género se manifiestan tanto en el acceso como en la permanencia y proyección profesional dentro del sector de la construcción. En este sentido, los temas identificados no solo describen problemáticas aisladas, sino que configuran un entramado de factores interrelacionados que inciden en las trayectorias laborales de las mujeres, lo que justifica su abordaje individual para un análisis más detallado y contextualizado.

Estereotipos De Género En El Sector De La Construcción

Este fue uno de los temas más mencionados por las expertas, con 16 menciones (29.1%). Las participantes argumentaron que aún existen creencias que asocian la construcción principalmente con los hombres, lo que desmotiva a muchas mujeres a estudiar carreras alrededor del tema de la construcción. También mencionaron que estos prejuicios pueden aparecer desde la educación y continuar en el ámbito laboral, donde a veces se prefiere contratar hombres para cargos técnicos. Por ello, consideran importante promover cambios en la educación y dar mayor visibilidad a mujeres que trabajan y lideran en este sector.

Equilibrio entre vida laboral y familiar

Este es otro de temas más frecuentes con 13 menciones (20.6%). Se refiere a que las mujeres en el sector construcción enfrentan grandes retos para conciliar su carrera profesional con las responsabilidades del hogar, especialmente cuando cumplen roles de madres, esposas o

cuidadoras. Las panelistas coinciden en que contar con redes de apoyo (familia, pareja o cuidadores) es clave para manejar esta dualidad. También destacan la importancia de establecer prioridades claras, fijar límites laborales y promover políticas de flexibilidad como el teletrabajo. Sin embargo, reconocen que muchas mujeres no tienen acceso a estos apoyos, lo que limita su desarrollo profesional.

Falta de representantes y débil liderazgo en el sector

Este tema aparece con una frecuencia intermedia en las entrevistas, registrando 13 menciones. Se refiere a que, aunque hay avances, las mujeres siguen estando subrepresentadas en cargos directivos del sector construcción. Las panelistas critican que eventos y foros importantes aún estén dominados por voces masculinas, lo que refuerza la exclusión. Para cambiar esto, sugieren programas de mentoría, cuotas de participación en eventos sectoriales y políticas que impulsen el ascenso de mujeres a puestos gerenciales. También destacan la importancia de crear redes de apoyo entre profesionales femeninas para compartir experiencias y oportunidades.

Desigualdad salarial y oportunidades laborales

Este tema fue mencionado con menor frecuencia, aunque continúa siendo importante. Se registraron 9 menciones, equivalentes al 16% del total. A pesar de tener la misma formación que sus colegas hombres, las mujeres en construcción enfrentan distancias salariales y menores oportunidades de crecimiento. Las panelistas señalan que, incluso hoy, los empleadores suelen preferir contratar hombres por considerar que las mujeres "generan más conflictos" al equilibrar familia y trabajo. También destacan la falta de transparencia en los procesos de selección y ascensos. Para combatir esto, proponen políticas de equidad salarial, incentivos para empresas que promuevan la inclusión y campañas que visibilicen el talento femenino en el sector.

Acoso y condiciones laborales inseguras

Este tema no fue tan mencionado como los anteriores, pero sigue siendo significativo. El ambiente masculinizado de las obras expone a las mujeres a situaciones de acoso y falta de seguridad. Las panelistas comparten experiencias de comentarios inapropiados, discriminación e incluso amenazas por parte de colegas o superiores. Además, señalan que muchas empresas carecen de protocolos para prevenir o manejar estos casos. Para mejorar esta situación, proponen capacitaciones en equidad de género, canales confiables de denuncia y diseños de obras que incluyan espacios seguros para mujeres, como baños y áreas de descanso separados.

En conjunto, los temas que se analizaron en el marco de esta investigación evidencian que la participación de la mujer en el sector de la construcción está atravesada por múltiples factores estructurales que limitan su desarrollo profesional y su permanencia en el campo. Si bien, se identifican avances en términos de inclusión y reconocimiento, persisten brechas asociadas a construcciones culturales, dinámicas organizacionales y condiciones laborales que continúan reproduciendo desigualdad de género.

Discusión

Los resultados evidencian que todavía existen barreras importantes para la participación de las mujeres en el sector de la construcción. El tema más recurrente fue el de los estereotipos de género, ya que aún persiste la idea de que la construcción es un campo principalmente masculino. Estas creencias culturales pueden influir en que menos mujeres elijan estudiar carreras técnicas o buscar empleo en este sector. Este resultado coincide con lo planteado por Connell (2009), quien señala que las normas sociales y las estructuras laborales tienden a reproducir desigualdades de género en diferentes ámbitos profesionales.

Asimismo, las entrevistas muestran dificultades relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Varias participantes indicaron que las responsabilidades del hogar y el cuidado familiar continúan recayendo en mayor medida sobre las mujeres, lo que puede afectar su desarrollo profesional. Además, algunas participantes mencionaron problemas como la desigualdad salarial y las diferencias en oportunidades laborales, así como situaciones relacionadas con ambientes laborales poco seguros o incómodos. Aunque estos temas aparecieron con menor frecuencia, siguen siendo importantes porque afectan las condiciones de trabajo de muchas mujeres.

En general, los resultados muestran que cada vez más mujeres quieren trabajar en el sector de la construcción, pero todavía hacen falta cambios en la forma de pensar de la gente, en la educación y en los lugares de trabajo, para que las mujeres tengan las mismas oportunidades y se sientan más incluidas en este sector.

Conclusiones

Es importante que más mujeres se animen a estudiar carreras relacionadas con la construcción. A veces existen prejuicios que hacen pensar que este sector es solo para hombres, pero muchas mujeres han demostrado que tienen las capacidades para desempeñarse muy bien en estas áreas. Por eso, es necesario seguir formándose, aprovechar las oportunidades de aprendizaje y creer en el talento femenino

Trabajar en el sector de la construcción puede implicar retos, especialmente cuando también hay responsabilidades familiares o personales. Por eso, es importante aprender a organizar el tiempo, buscar apoyo cuando sea necesario y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto ayuda a que las mujeres puedan crecer profesionalmente sin descuidar otros aspectos importantes de su vida.

Otra recomendación importante es que las mujeres se apoyen entre sí y se animen a participar más en espacios de liderazgo dentro del sector. Cuando hay más mujeres visibles en estos espacios, se abren más oportunidades para otras. Al mismo tiempo, es fundamental que en los lugares de trabajo se promueva el respeto, la igualdad y el cumplimiento de las normas laborales, para que todas las personas puedan trabajar en ambientes seguros y justos.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, D. (2022). *La representación femenina de las ingenieras civiles en el sector de la construcción* . Nueva Granada : Universidad Militar .
- Alshdiefat, A. S.-A. (2024). Factores que influyen en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en el sector de la construcción jordano: Arquitectos e Ingenieros Civiles. *Buildings* , 14 (4), 944. <https://doi.org/10.3390/buildings14040944>, 19.
- DANE, D. A. (17 de marzo de 2023). *BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA – 2022*. Bogota: DANE INFORMACION PARA TODOS.
- Diana, A. (2022). *La representación femenina de las ingenieras civiles en el sector de la construcción*. Nueva Granada: Universidad Militar .
- Empleo, S. P. (26 de Julio de 2025). *Noticias SPE*. Obtenido de Noticias SPE: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/blog/2021/07/22/sector-de-la-construccion-con-sello-de-mujer-nace-alianza-para-cerrar-brechas-de-genero/>
- Herrera, C. A. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* , 30.
- Mujeres, M. J.–C. (2024). *Lineamientos para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en la planeación* . Bogota: Departamento Nacional de Planeacion .
- pbctoday. (1 de 3 de 2022). *Disipando los estereotipos sobre los trabajadores de la construcción*. Obtenido de Disipando los estereotipos sobre los trabajadores de la construcción: <https://www.pbctoday.co.uk/news/hr-skills-news/stereotypes-of-construction/106394/>

Pellegrini, Y. (22 sept 2024). DESAFIOS Y OPORTUNIDADES PARA LA MUJER EN LA INDUSTRIA DE LA ARQUITECTURA, INGENIERIA Y CONSTRUCCION. .

Tecnologias Aplicadas Consultores , 10.

UNIMINUTO. (Agosto de 2023). *FACTORES DE ACOSO LABORAL A MUJERES EN COLOMBIA*. Bogotá D.C.: Corporación Universitaria Minuto de Dios.