Documentos técnicos de hábitat

No. 8 – diciembre 2021

Caracterización de las mujeres en el sector de la construcción en Bogotá: *Encuesta Bogotá Construida por Mujeres*

BOGOTÁ EL MEJOR HOGAR

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DEL HÁBITAT

BOGOTÁ

Secretaría Distrital del Hábitat
Nadya Milena Rangel
Secretaria de Hábitat

Subsecretaría de Planeación y Política
Javier Andrés Baquero Maldonado
Subsecretario

Subdirección de Información Sectorial
María Paula Salcedo Porras
Subdirectora

Equipo técnico - Subdirección de Información Sectorial
Olga Susana Torres Torres
Edith Julieth Camargo Pardo
Catalina González Guatibonza
Edison Restrepo Ceballos

Contenido

1. Introducción 4
2. Estrategias distritales para la igualdad de género 5
3. Mujeres, condiciones de vulnerabilidad y mercado laboral 9
4. Mujeres en el sector Construcción 14
5. Encuesta “Bogotá Construida por Mujeres” 18
6. Estrategias para la vinculación de mujeres en el sector Construcción 31
7. Conclusiones 33
8. Bibliografía 35

Agradecimientos 36

1. Introducción

El objetivo de esta investigación es analizar la situación de las mujeres en el sector construcción en la ciudad de Bogotá, así como sus condiciones laborales y sociales. Se presentará un contexto nacional e internacional de la ocupación laboral de las mujeres en el sector construcción, se identificarán factores que dificultan la vinculación de las mujeres en el sector y generan una feminización de la pobreza. Se examinarán las brechas salariales entre hombres y mujeres. La investigación incluye una aproximación a los efectos en el mercado laboral de la pandemia por COVID-19 en el sector construcción y particularmente sobre la ocupación de las mujeres.

En el análisis se incluyen resultados de la encuesta Bogotá Construida por Mujeres realizada por la Secretaría Distrital del Hábitat en el marco de la estrategia “Bogotá, el mejor hogar para las mujeres”. Dicha encuesta permitirá revisar variables sociales, laborales y de percepción frente a la igualdad de género en el sector y la identificación de acciones a desarrollar para mejorar la vinculación de mujeres en el sector.

Se pretende reflexionar sobre el presente y futuro de la mujer en el sector de la construcción, donde no se cuenta con participación equilibrada de mujeres y hombres. Se identificarán las principales problemáticas y desafíos para facilitar el acceso de la mujer al mundo laboral. Se busca visibilizar las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres y aportar para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.

El documento se divide en ocho secciones, incluyendo esta introducción. Se inicia presentando en la sección dos los esfuerzos distritales recientes para mejorar la calidad de vida de las mujeres de la ciudad. En la sección tres se presenta el contexto de la situación de las mujeres en el país y en la ciudad de Bogotá, particularmente las características y situaciones de vulnerabilidad en las mujeres: pobreza y dificultades de ingreso al mercado laboral. En la sección cuatro se muestran cifras específicas del sector de la construcción y de la participación histórica de la mujer en este sector masculinizado. En la sección cinco se presentan los resultados de la encuesta Bogotá Construida por Mujeres y en la sección seis las problemáticas detectadas que impiden la vinculación laboral de las mujeres en el sector construcción y un conjunto de estrategias que podrían impulsar su vinculación laboral. Finalmente se presentan las conclusiones del documento.

2. Estrategias distritales para la igualdad de género

La igualdad de género en el mercado laboral es fundamental para el desarrollo social y económico de las ciudades. Sin embargo, las mujeres no han tenido la misma participación laboral que los hombres lo que lleva a que se encuentren en una posición de desventaja que perpetua la desigualdad y sus consecuencias. Además, la crisis económica relacionada con la pandemia por COVID-19 tuvo un impacto mayor en las mujeres, lo que ha ampliado la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

La Administración Distrital busca fortalecer, implementar y desarrollar diferentes estrategias para dar respuesta integral y oportuna a las necesidades de las mujeres en la ciudad. Para ello, se ha generado una amplia oferta de servicios y se ha fortalecido la presencia institucional en pro del reconocimiento de los derechos de las mujeres en toda su diversidad, la reducción de las diferencias de género y de la discriminación en materia salarial. Un ejemplo de ello es la actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género – PPMyEG - 2020-2030, donde se establece la hoja de ruta para la garantía y promoción de los derechos de las mujeres. A continuación, se presentan diferentes estrategias distritales para la vinculación laboral de las mujeres.

2.1 Estrategia de emprendimiento y empleabilidad

La estrategia "Emprendimiento y empleabilidad" de la Secretaría de Distrital de la Mujer es una estrategia que surgió en un momento histórico en el que se agrandaba la brecha económica entre hombres y mujeres. Es parte de los esfuerzos de la región para rejuvenecer la economía. Considerando que la generación de empleo e ingresos El plan ha implementado un enfoque de género, estas brechas no se seguirán explorando, y Desarrollar y fortalecer la capacidad para promover el acceso a recursos y mercados para promover la autonomía económica de las mujeres y reducir la feminización de la población.

Es decir, la estrategia "Emprendimiento y Empleabilidad" de la Secretaría Distrital de la Mujer es parte de los esfuerzos distritales para dinamizar la economía, tomando en cuenta que el plan de generación de empleo e ingresos ha implementado un enfoque de género con el fin de que estas brechas ya no se profundicen y se reduzca el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, lo que permite facilitar el acceso a recursos y mercados para promover la autonomía económica de las mujeres y reducir la feminización de la pobreza. Con esta estrategia se logra alcanzar una meta del del Plan Distrital de Desarrollo (2020-2024): “Un nuevo contrato social y ambiental para Bogotá del Siglo XXI” en el marco del “Proyecto de Inversión 7673 Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá” en donde se busca: “Diseñar e implementar una (1) estrategia para el desarrollo de capacidades socioemocionales y técnicas de las mujeres en toda su diversidad para su emprendimiento y empleabilidad”.

Tabla 1. Programas Estrategia de Empleabilidad y Emprendimiento

Componente	Programa	Entidad Ejecutora
Componente de Generación de Empleo	Pago por Resultados	SDDE
	Ruta de Empleo	
	Empleo por incentivos	
	Empleo joven	
	EMRE local 1.0	SDG
	Empleo local	
	Relevos de mujeres cuidadoras	SDMujer
	Decreto 332 de 2020 (compras públicas)	
	Bogotá el mejor Hogar para las mujeres	SDHT
	Mujeres empoderadas que conducen	SDM
	Mujeres que reverdecen -	SDA
Componente de Generación de Ingresos	Autoempleo: Apoyo a emprendimientos de subsistencia	SDDE
	Creo en mí	
	Encadenamientos productivos	
Generación de empleo por obras	Empleo por obra pública	SDHT
	Empleo por vivienda	

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer - SDMujer, Elaboró SDHT.

2.2 Pilotos

Como parte de la Fase de Diseño y debido a la urgencia de responder a las solicitudes de programas con posibilidades de contratar a mujeres que requieren identificarlas y ubicarlas, se plantean dos pilotajes que permitirán a la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) identificar posibilidades y limitantes para la Ruta. A continuación, se describen los parámetros generales de estos dos programas.

1. ***Programa de Venta Libre Corona***
   Se espera vincular mujeres cuidadoras de estratos 1, 2 y 3 al programa "Venta libre Corona" de Colcerámica S.A., para promover la generación de ingresos propios. Para ello, se establece un contrato comercial entre las mujeres vinculadas y Colcerámica S.A, garantizando la capacitación necesaria para que las mujeres realicen la difusión y venta del Plan "Viste tu casa" que es un canal de ventas inclusivo a través del cual se ofrecen diversos productos y materiales de primera calidad para la remodelación de las viviendas. Corona garantiza la capacitación necesaria para este proceso, ofrece una comisión sobre los productos vendidos y una cesantía comercial. La SDMujer en alianza con la Secretaría de Desarrollo Económico se encargará de difundir esta convocatoria, identificar y referir mujeres al programa, además de vincularlas a programas complementarios de fortalecimiento de capacidades.

2. ***Mujeres que reverdecen***
   Se espera implementar dos procesos: El primero, liderado por la Secretaría Distrital de Ambiente, se propone fortalecer las capacidades de 3.465 mujeres en condición

de vulnerabilidad en temas de conservación, protección y recuperación del ambiente de los ecosistemas naturales de la ciudad, a través del modelo denominado "Aprender haciendo" que contempla los siguientes momentos:

1. Ingreso del programa a través de bases de datos suministradas por entidades del Distrito.
2. Módulos teóricos: Capacitación certificada en restauración, jardinería, propagación de individuos vegetales y huertas ecológicas
3. Módulo práctico: Práctica en restauración, jardinería, propagación de individuos vegetales y huertas ecológicas.
4. Autorización de Transferencia Monetaria Condicionada para las mujeres que participen en el 80% de los procesos de formación y entrega de productos de acuerdo con los módulos cursados.

El segundo proceso, liderado por el Jardín Botánico, se propone fortalecer las capacidades de 500 mujeres en condición de vulnerabilidad en temas de jardinería, coberturas vegetales y tener un impacto de mayor magnitud en el reverdecimiento de Bogotá. A través de este proceso se espera promover la participación de las mujeres en actividades de plantación (planteo, riego, poda, fertilización) y en acciones operativas junto con el equipo técnico que visita las huertas en las localidades de Bogotá, apoyando con la recolección de datos básicos, apoyo en la entrega de insumos, riego, deshierbe, control de plagas, enfermedades, cosecha y demás actividades logísticas.

2.3 SDHT - Bogotá, el mejor hogar para las Mujeres

La Estrategia "Bogotá, el mejor hogar para las Mujeres" es una apuesta de la ciudad de construcción de valor público compartido entre el gobierno de Bogotá, el sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la cooperación internacional, en donde cuyos objetivos son el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las mujeres para lograr un rol protagónico y su inclusión laboral en los diferentes niveles y sectores de la cadena de valor del sector de la construcción y otras áreas laborales afines al desarrollo del hábitat, así como la promoción de un urbanismo con enfoque de género y del goce al derecho a una vivienda digna.

La estrategia se encuentra compuesta por 3 ejes:

- EJE 1. Fortalecimiento de capacidades, empleo y emprendimiento
- EJE 2. Urbanismo con enfoque de género y vivienda digna.
- EJE 3. Generación de conocimiento

Estos ejes buscan impactar en diferentes ámbitos, como son:

a. Educación: Permitir que las mujeres desde sus diversidades logren fortalecer sus conocimientos y habilidades socio emocionales, para lograr una futura inclusión laboral en los diferentes niveles de la cadena de valor del sector de la construcción.
b. Empleo: Lograr fomentar estrategias de empleabilidad en el sector de la construcción para coadyuvar en el proceso de reactivación económica general, y, en particular, de las mujeres desde sus diversidades en el Distrito

c. Empoderamiento: Contribuir a eliminar las barreras de acceso de las mujeres en el sector de la construcción, y con ello, cambiar los imaginarios relacionados con los estereotipos de género, en cuanto a la capacidad, habilidades y conocimientos de las mujeres en actividades y labores asociadas a la construcción.
d. Desarrollo Económico: Buscar la generación de ingresos propios por parte de las mujeres desde sus diversidades, que permitan mejorar su calidad de vida y quebrantar con los ciclos de dependencia económica.
e. Eliminación de violencias: Promover la garantía de los derechos de las mujeres desde sus diversidades, tanto en el espacio público y privado, como en su vida personal y laboral, para disminuir los ciclos de violencias basadas en género a los que se enfrentan las mujeres.

Desde la SDHT se busca promocionar las iniciativas que desde la administración distrital se están llevando a cabo en el marco de la estrategia Bogotá el Mejor Hogar para las Mujeres, con énfasis en el Eje 1. Fortalecimiento de capacidades, empleo y emprendimiento, para facilitar la incursión laboral de la mano de obra femenina en uno de los sectores económicos más dinámicos, pero históricamente ocupado por hombres.

De esta forma el fortalecimiento de capacidades tanto técnicas como socioemocionales, a través de acciones de formación que les permita a las mujeres lograr un rol protagónico y su inclusión laboral en los diferentes niveles de la cadena del sector de la construcción y otras áreas laborales, al igual que estimular en ellas el emprendimiento y la generación de empresa, cuenta con un componente de fortalecimiento de capacidades para el sector de la construcción, cuyo objetivo es promover acciones para fomentar nuevas oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia para las mujeres en la cadena de valor de la construcción, tales como caracterización de requisitos, contenidos de formación y acciones formación para los nuevos puestos de trabajo en el Marco Nacional de Cualificaciones del Sector Construcción.

Es así como a través de articulación interinstitucional se busca la vinculación de las mujeres a través del proceso de inscripción a cursos ofrecidos por el SENA para mujeres en el sector de la construcción y su cadena de valor, en el marco de la estrategia Bogotá el Mejor Hogar para las mujeres lo que permite visibilizar la iniciativa de la administración distrital en 23 cursos ofertados en conjunto con el SENA y la SDMujer que tienen como meta capacitar y fortalecer los conocimientos y habilidades socioemocionales a 3000 mil mujeres que vivan y/o trabajen en Bogotá para lograr una futura inclusión laboral en los diferentes niveles de la cadena de valor del sector de la construcción.

Para la administración Distrital es fundamental el fortalecimiento de capacidades de las mujeres, dado el emprendimiento y la generación de empresas por parte de las mujeres, permite y aporta a disminuir la violencia contra las mujeres al interior de los hogares en muchos casos exacerbada por la dependencia económica.

Gracias a esta formación las mujeres en las diferentes artes y oficios del sector de la construcción, uno de los más dinámicos de la economía, se aporta y convierte en un paso importante para aumentar las posibilidades de que cada vez sean más las plazas laborales ocupadas por mujeres en donde Bogotá, quiere ser un ejemplo para el país en como las

mujeres pueden tener una mayor participación en los sectores económicos en que habitualmente no están vinculadas.

En conjunto con el SENA y la Secretaría Distrital de la Mujer se ofertan cursos que responden a las necesidades del mercado en cuanto a mano de obra identificadas por las empresas del gremio de la construcción, facilitando el encuentro entre la demanda laboral y la demanda cualificada. Estos son cursos complementarios certificados de 40 a 60 horas, en modalidad virtual, con algunas prácticas presenciales. Con esta formación aportamos al aumento de oportunidad de las mujeres para vincularse laboralmente en los diferentes niveles de la cadena de valor del sector de la construcción. Las mujeres interesadas en tomar alguno de estos cursos deberán diligenciar un formato de preinscripción que encontrarán en la página de la Secretaría del Hábitat. Es importante estar inscritas en SOFIA PLUS del SENA, de igual manera los cupos se asignan según el orden de inscripción y cumplimiento de requisitos.

Igualmente, dentro de la estrategia Bogotá el Mejor Hogar para las Mujeres el Eje 2. Urbanismo con enfoque de género y vivienda digna, se pretende la promoción de un urbanismo que atienda las necesidades específicas de las mujeres en materia de seguridad y cuidado, así como el goce al derecho a una vivienda digna, en donde se ha establecido en el componente 1. Espacio público para el cuidado mejoramiento entorno (Mejoramiento Integral de Barrios), iniciativas que promueven acciones afirmativas en busca aumentar la contratación de mujeres en diferentes ramas de actividad económica, por lo que en los procesos de licitación de la SDHT se genera una mayor calificación a los proponentes que cuenten con una mayor cantidad de hojas de vida con mano de obra femenina.

3. Mujeres, condiciones de vulnerabilidad y mercado laboral

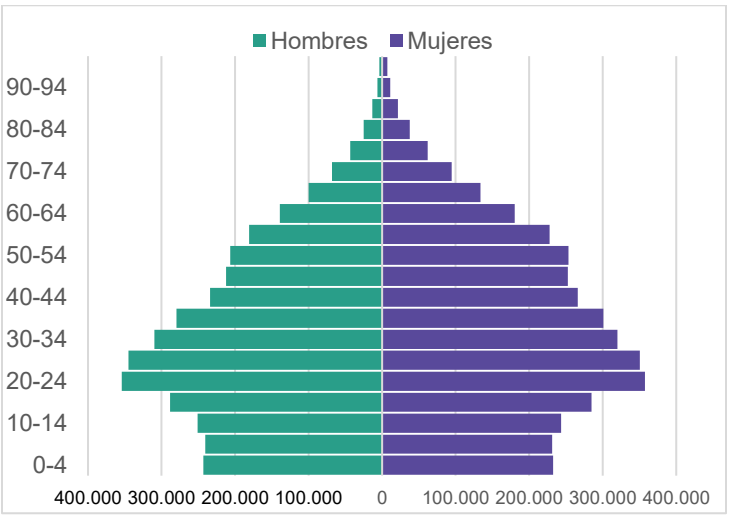
Existe un consenso sobre la igualdad de género como derecho humano y como base necesaria para conseguir sociedades pacíficas, prósperas y sostenibles; esto se plasma en la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, donde se destaca la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas como elemento central e indispensable para el desarrollo, la democracia, y la construcción de la paz y la seguridad. (ONU Mujeres Colombia, 2018).

3.1 Condiciones de vulnerabilidad

Según cifras del Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV del DANE, para el año 2018 en la ciudad de Bogotá habitaban 7.412.566 personas; de ellas, 3.544.078 son hombres (47,9%) y 3.868.488 mujeres (52,2%). La composición de población por grupos de edad es similar para ambos sexos. Sin embargo, la participación en los primeros grupos de edad es ligeramente menor entre las mujeres y mayor hacia los grupos de edades mayores. A partir de los 20 años, en todos los rangos quinquenales, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres, particularmente, en el grupo de los 45 a 64 años la

participación porcentual de mujeres es superior en 9 puntos frente a los hombres, *Gráfica 1.* **Pirámide poblacional, Bogotá 2018**. Según las proyecciones de población del DANE, para el año 2021 en la ciudad residen 4.082.618 mujeres y para el año 2050 se espera que el número de mujeres supere los 9 millones.

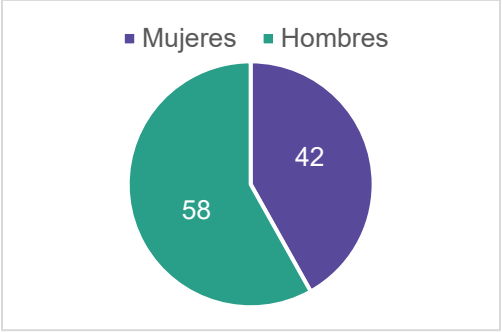
Gráfica 1. Pirámide poblacional, Bogotá 2018



Fuente: DANE, CNPV-2018. Elaboración: SDHT – SIS.

El 42% de los hogares en Bogotá tienen jefatura femenina; el 49% de los hogares con jefa de hogar mujer son de estratos 1 y 2 (OMEG, 2020). Siguiendo el Análisis de la situación socioeconómica de los hogares familiares monoparentales con jefatura femenina y jefatura masculina Bogotá (SDP, 2019), de acuerdo con la información de la Encuesta Multipropósito de Bogotá, 2017, el 11,7% de los hogares bogotanos se caracteriza por que la mujer es la madre cabeza de hogar (nuclear monoparental femenino) frente a un 2,1% en donde el hombre es padre cabeza de hogar (nuclear monoparental masculino); en promedio los hogares familiares monoparentales con jefatura masculina cuentan con un mayor nivel de ingresos que aquellos hogares con jefatura femenina, superior en casi 380 mil pesos mensuales: 1.7 y 1.2 salarios mínimos mensuales legales vigentes respectivamente (SDP, 2019).

Gráfica 2. Hogares según Sexo de la jefatura (%), 2018

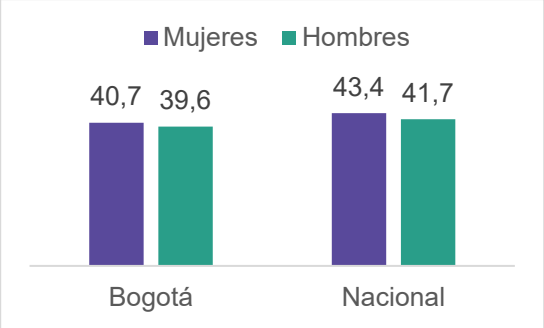


Fuente: DANE – Proyecciones de población, CNPV 2018. Cálculos SIS – SDHT.

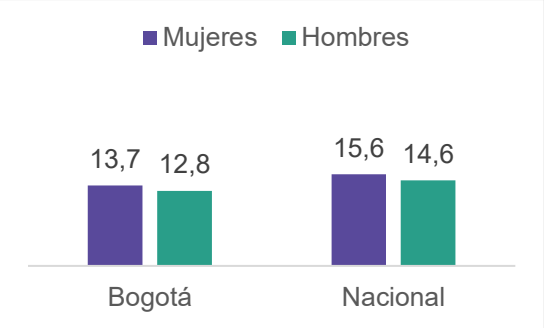
En 2020, las mujeres de la ciudad de Bogotá presentaron mayores niveles de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema que los hombres. La incidencia de la pobreza monetaria y de la pobreza extrema para las mujeres en la ciudad es del 40,7% y el 13,7%, respectivamente, mientras que para los hombres es del 39,6% y el 12,8%. Así mismo, los hogares cuya jefatura es femenina presentaron mayores niveles de pobreza multidimensional que los hogares con jefatura masculina, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2020, en Bogotá el 9,8% de los hogares con jefas mujeres se encuentran en situación de pobreza multidimensional, en tanto en el caso de los hogares con jefatura masculina esta cifra disminuye al 6,0%, *Gráfica 3.* **Pobreza según sexo, 2020**

Gráfica 3. Pobreza según sexo, 2020

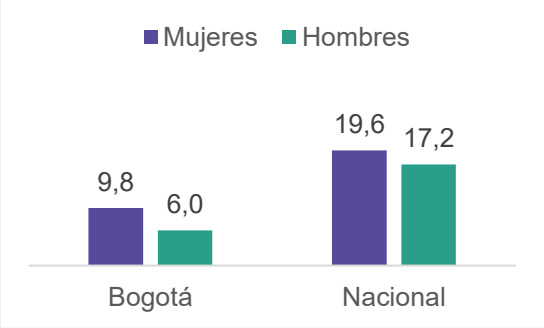
Panel 1. Pobreza Monetaria



Panel 2. Pobreza Monetaria Extrema



Panel 3. Índice de Pobreza Multidimensional IPM, sexo jefe(a)



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares y ECV 2020. Cálculos SIS – SDHT.

Adicional a lo anterior, las mujeres en Colombia sufren de otras problemáticas que profundizan su situación de vulnerabilidad: víctimas de desplazamiento forzado, despojo de tierras y violencia sexual en el marco del conflicto armado colombiano. Según la Alta Consejería De Paz, Víctimas y Reconciliación de Bogotá, al primer semestre del año 2021, de las 378.915 víctimas del conflicto armado residentes en la ciudad el 50,8% son mujeres, lo que corresponde a 192.584 personas frente a 185.963 hombres (Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación, 2021).

3.2 Mercado laboral y pandemia por COVID-19

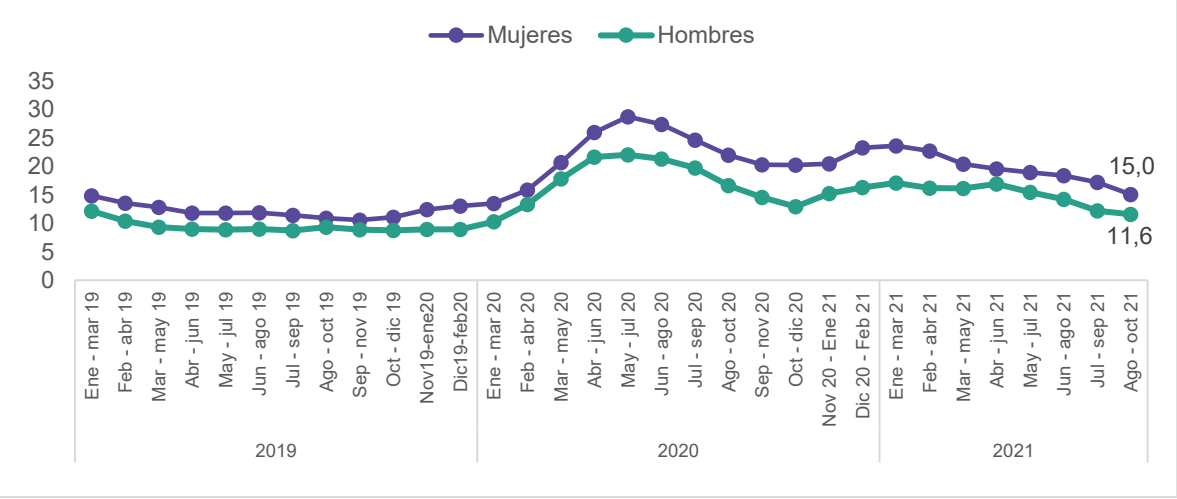
La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en distintas ediciones de su publicación Panorama Social de América Latina, ha presentado evidencia sobre los efectos positivos de incrementar la participación económica de las mujeres: incrementos en el Producto Interno Bruto (PIB) y la 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. A

sí 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, **Gráfica *4.* Tasa de Desocupados por sexo, Bogotá**Gráfica 4.

Gráfica 4. Tasa de Desocupados por sexo, Bogotá

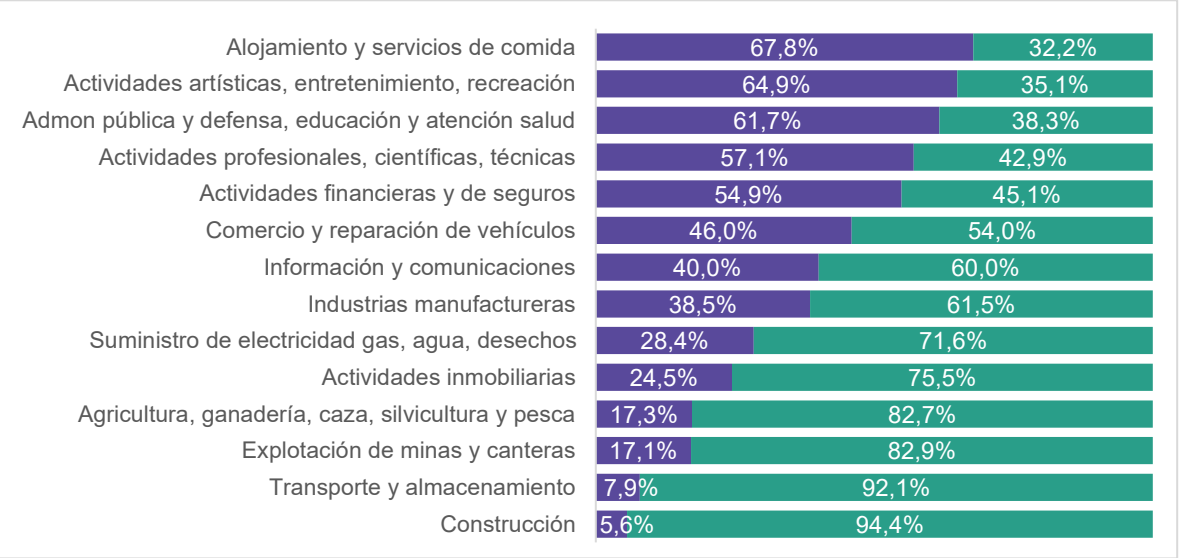


Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos SIS – SDHT.

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).

En este sentido, con respecto a los hombres, son las mujeres quienes participan principalmente en actividades de: alojamiento y servicios de comida (67,8%), actividades artísticas, entretenimiento y otras actividades de servicio (64,9%) y actividades de administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (61,7%). Por el contrario, las actividades más comunes en los hombres son la construcción (94,4%), transporte y almacenamiento (92,1%), explotación de minas y canteras (82,9%) y agricultura, ganadería y pesca (82,7%) Gráfica 5.

Gráfica 5. Distribución población ocupada según actividad, Nacional (ago-oct 2021)



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

La crisis por el COVID-19 profundizó la desigualdad de género ya que las mujeres enfrentaron una sobrecarga de trabajo no remunerado, pérdida de ingresos y empleos.

Según estudio de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2021), se evidenció una contracción interanual del 19,6% en el trimestre móvil julio a septiembre de 2020 frente al mismo trimestre de 2019, lo que representó una destrucción de 1,8 millones de empleos de mujeres, frente a una disminución de 8,1% en el empleo en hombres, equivalente a una pérdida absoluta de 1,0 millón de empleos.

Por cada hombre que pasó a la inactividad laboral durante el 2020 hay 2,5 mujeres que pasaron a esta situación. Además, para el período julio-septiembre de 2020, el 13,3% de los hombres inactivos se dedicaba como actividad principal a oficios del hogar, frente a un

63,9 por ciento en el caso de las mujeres, lo cual muestra la asimetría sustancial en la distribución del trabajo doméstico no remunerado. También se observó que los hombres en inactividad laboral se dedican, en su mayoría, a educarse o a otras actividades, las mujeres en esta condición se dedican primordialmente a las tareas del hogar: 51,2% de los hombres laboralmente inactivos se dedicaban principalmente a actividades de estudio, frente a un 24,9% en el caso de las mujeres inactivas (OIT, 2021).

4. Mujeres en el sector Construcción

Históricamente, el sector construcción ha sido un gran potenciador de la economía del país por su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) y la generación de empleo. Por el lado de la generación de valor agregado, la participación del PIB de la construcción en la economía de la ciudad en promedio del 4,0% (2017-2021) y a nivel de empleo directo el 6,4%. La rama de la construcción se divide en dos grandes grupos: (i) El relacionado con las soluciones de vivienda y la edificación de estas; y (ii) el gran grupo de las obras civiles representadas por carreteras, puentes y obras de infraestructura

El PIB de Bogotá creció 17,3% durante el segundo trimestre de 2021, explicado principalmente por un incremento de comercio 32,7%, actividades artísticas 83,8% e industria 43,5%. El sector de la construcción creció para el mismo periodo del 17,2%, inmobiliario mantiene el mismo comportamiento del 2020 registrando una variación positiva del 1,3%. El 17,2% de construcción se explica por un incremento de edificaciones 47,6%, servicios especializados para la construcción 20,2%, sin embargo, obras civiles cayó -43,7% y esto se explica por una reducción de obras urbanas, puentes y ciclorutas. El sector de la construcción ocupa en promedio de 267 mil personas, cerca del 6,7% del empleo total de la ciudad, el 58% está en edificaciones, 31% en obras civiles y 11% en servicios asociados. Sumado al sector constructor, el sector de actividades inmobiliarias aporta el 2,6% del empleo (2018-2021), lo que representa 103 mil empleos en promedio.

La economía bogotana enfrentó uno de los choques más fuertes como consecuencia de la pandemia por el COVID-19. Luego de un buen desempeño en 2019, que la llevó a alcanzar una tasa de crecimiento del 3,5%, frente al año 2018, el crecimiento económico de Bogotá para el año 2020 fue negativo en -6,4% respecto al año 2019. Ocho de las 12 ramas de la economía presentaron valores negativos, siendo afectadas principalmente la industria manufacturera, el comercio al por mayor y al por menor y el sector construcción.

Para el sector de la construcción no es frecuente la producción de literatura ni de investigación con enfoque de género. La información de participación y caracterización de las mujeres trabajadoras del sector es escasa a nivel global y más aún en Latinoamérica. Algunos países como México, Chile y Argentina presentan cifras periódicas sobre la participación de mujeres en el sector construcción. En el caso colombiano se conocen cifras sobre la cantidad de mujeres trabajadoras en el sector construcción por medio de la Gran encuesta de Hogares que realiza el DANE. Sin embargo, además de la participación de mujeres, no se conocen detalles sobre la estructura del empleo por género, las características socio demográficas y condiciones laborales de las mujeres, las desigualdades salariales, grupos vulnerables, etc.

MEXICO

De acuerdo con datos establecidos por el Gobierno mexicano, las mujeres representan un poco más de la mitad de las inscripciones a la universidad, pero su permanencia y prevalencia está en las áreas sociales y que representan finalmente cuidado como por ejemplo Educación y Salud con el 74.4% y 67.0% respectivamente.

Por el contrario, en las áreas técnicas como la construcción o la ingeniería, la participación de las mujeres no alcanza una tercera parte de las inscripciones lo que significa que solo representa el 28.7%, (CMIC, 2021). Esto sin duda alguna tiene un asidero sustentado en la división sexual del trabajo que asume que las mujeres son más débiles, vulnerables e incapaces de desarrollar trabajos pesados, (Comercio y Justicia, 2019).

No obstante, desde la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, señalan que las mujeres han aumentado su acceso a la educación, esto no precisamente es garantía en su acceso a la vida laboral, puesto que además de no ocupar cargos en empleos de relevancia, sus sueldos son menores a los que recibe los hombres. En relación específicamente con el sector de la Construcción, de acuerdo con datos de la Cámara Mexicana de la Construcción de 2015 el 89.1% de las personas contratadas son hombres y el 10.9% son mujeres.

Algunas de las problemáticas e inquietudes manifestadas por mujeres que no permiten su vinculación en el sector de la construcción, de acuerdo con el informe, hacen referencia al poco interés que les representa que las mujeres hagan parte de este sector, por lo que sugieren que sean vinculadas sus empresas a proyectos importantes y que haya formación y reconocimiento de su labor.

CHILE

De acuerdo con información del Diario La Araucaria, la participación de las mujeres en el sector de la construcción es del 6,4%, es decir de 32.531 personas contratadas en este sector, solo 2 mil son mujeres, lo que significa que el 93.6% son hombres, (CAMACO.AR, 2021).

Por su parte la Cámara de la Construcción y el ministerio de la Mujer y la equidad de género impulsan estrategias que permiten la vinculación laboral de las mujeres que van desde alianzas con instituciones educativas para la capacitación y formación en labores antes destinadas a los hombres, hasta el otorgamiento de incentivos por la contratación de mujeres en las licitaciones.

Las secretarías regionales ministeriales SEREMI (por sus siglas), ha dicho que durante la pandemia las mujeres han perdido su capacidad laboral en un 88% en el país y en comparación con la región, solo el 35% encuentra trabajo en comparación con el 52,7% de empleabilidad por parte de los hombres.

ARGENTINA

Según el portal Chequeado de la Argentina, la participación de las mujeres en el sector de la construcción es de tan solo el 4,6%, antes de la pandemia, lo que contrasta con el 96,5% ejercido por las mujeres en las labores de cuidado, (Chequeado, 2021).

De acuerdo con la investigación realizada por UOCRA - Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina de 2019, la participación de las mujeres en el sector de obra es menor al 5%, sin embargo, en cargos técnicos y administrativos la vinculación es mayor.

Daniela Sciacca, directora de Ítem Construcciones agrega que la participación de las mujeres en este sector ha ido creciendo cada vez más, ahora se ven más mujeres iniciando carreras afines al sector, sin embargo, dice que se contratan mayor cantidad de hombres que mujeres, previendo la posibilidad de los embarazos, lo que implicaría cubrir los puestos en las licencias generando mayor costos y retrasos en la obra.

Por su parte la Cámara Argentina de la Construcción, ha venido desarrollando estrategias que denotan la participación de las mujeres en el sector de la construcción. Durante el 2020 cuando empezó la pandemia, se creó la comisión de Género y diversidad para generar diagnósticos y conocimiento.

Durante el encuentro realizado en 2021 participó Paz Arancibia Especialista Regional de Género y No Discriminación para América Latina y el Caribe de la OIT, quien afirma *"la igualdad de género puede traer importantes beneficios para las empresas. Se ha comprobado que una fuerza laboral diversa puede resultar en un aumento de la productividad y de la competitividad".*

ESPAÑA

De acuerdo con el informe presentado por el observatorio industrial de la construcción, la participación de las mujeres en este sector para 2020 de 8,2%y afirma que la contratación decayó en un 10,7%, esto teniendo en cuenta que para ese año se contó con cerca de 12300 mujeres menos que en 2019, (Interempresas, 2021).

Para mitigar esta situación se ha creado la Campaña: "Construyo Igualdad: Imparables, Mujeres en la Construcción", que busca erradicar la desigualdad y la discriminación directa o indirecta por razones de sexo y lograr la igualdad entre trabajadores y trabajadoras. Para el total nacional, la tasa de desempleo de los hombres en el trimestre comprendido entre abril y junio de 2020 se ubicó en 17,4%, para las mujeres fue 24,6%. Para este mismo periodo en 2019, estas tasas fueron de 8,0% y 12,9%, respectivamente, (Construyo Igualdad, 2021).

Para el caso específico de las mujeres, la situación de empleabilidad y brecha salarial se refleja en el ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres; este mide la diferencia porcentual entre el ingreso laboral mensual. Esta cifra para 2019 fue de 12,1%, es decir que por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 87,9 pesos.

Es en este momento nos encontramos con los denominados «pisos pegajosos» y «techos de cristal». Los primeros se refieren a las barreras salariales que obligan a las mujeres de alguna manera a permanecer en el primer escalón de la pirámide económica, y el segundo, significa que, para las mujeres es difícil llegar a ocupar cargos directivos.

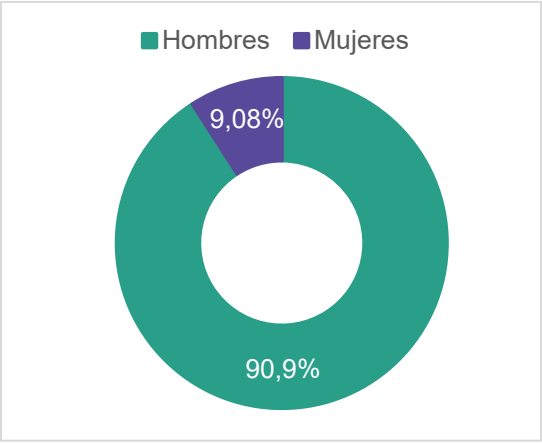
En el sector que nos ocupa, estos dos fenómenos se presentan también por la relación intrínseca que existe entre las mujeres y las labores familiares, lo que, por una idea equivocada y generalizada, les impide tener mayor compromiso con la actividad y, por lo tanto, cuentan con menos tiempo para crecer profesionalmente.

COLOMBIA

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.

Por sexo, en el trimestre móvil agosto - octubre de 2021, el empleo en construcción a nivel nacional en el sector de la construcción para los hombres aumentó 9,88% respecto al mismo periodo de 2020 pasando de 1.329.259 a 1.460.564 ocupados. Mientras que, para las mujeres en el mismo periodo de referencia, disminuyó 4,17% pasando de 89.688 a 86.682 ocupadas. En el sector para el trimestre en referencia, el 5,60% de ocupados son mujeres y el 94,40% son hombres. En el mismo periodo de referencia para Bogotá, el empleo en construcción para hombres aumentó 0,47% pasando de 213.672 a 214.669 y para las mujeres disminuyó 10,59%, pasando de 23.973 a 21.435 ocupadas. En términos de participación el 9,08% corresponde a mujeres y 90,92% a hombres, cabe destacar que las mujeres tienen una mayor participación en Bogotá frente al agregado del país (SDHT, 2021).

Gráfica 6. Ocupados sector construcción por sexo, Bogotá ago-oct 2021



Fuente: DANE – Mercado Laboral, elaboró SDHT-SIS.

5. Encuesta “Bogotá Construida por Mujeres”

La situación laboral de las mujeres ha sido abordada estadísticamente con base en una estructura tradicional que invisibiliza diferentes problemáticas. La disponibilidad información estadística es un elemento fundamental para el desarrollo de un país; favorece la toma de decisiones informada y permite definir y hacer seguimiento a las políticas públicas.

Particularmente, la recolección de información estadística con perspectiva de género es de gran utilidad para hacer visibles las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres, destacar los aportes de las mujeres en la sociedad e identificar avances y rezagos en su situación.

La Secretaría Distrital de Hábitat se propuso aportar información relevante sobre la situación de las mujeres en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá, mediante la Encuesta: “Bogotá Construida por Mujeres”. Esta encuesta fue diseñada bajo la estrategia “Bogotá El Mejor hogar para las mujeres”, una apuesta de ciudad cuyo objetivo es el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las mujeres para lograr su inclusión laboral en el sector de la construcción, así como la promoción de un urbanismo con enfoque de género y del goce al derecho a una vivienda digna.

5.1 Objetivo

La ***Encuesta Bogotá Construida por Mujeres*** tuvo como objetivo conocer la participación de las mujeres en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá, sus características demográficas y condiciones laborales, para diseñar estrategias que impulsen su vinculación laboral. Generar información de las mujeres trabajadoras permite diseñar estrategias que impulsen la vinculación laboral de las mujeres en el sector y su cadena de valor, mejorar sus condiciones de vida.

5.2 Tipo de Encuesta

La población objetivo de la encuesta las mujeres trabajadoras en el sector construcción, sin importar su tipo de vinculación laboral ni cargo. Además, se vinculó a las empresas del sector y sus proyectos (residenciales y no residenciales), indagando por la distribución y características de su fuerza laboral, también se incluyeron mujeres trabajadoras de obras de mejoramientos adelantadas por la Secretaría Distrital del Hábitat.

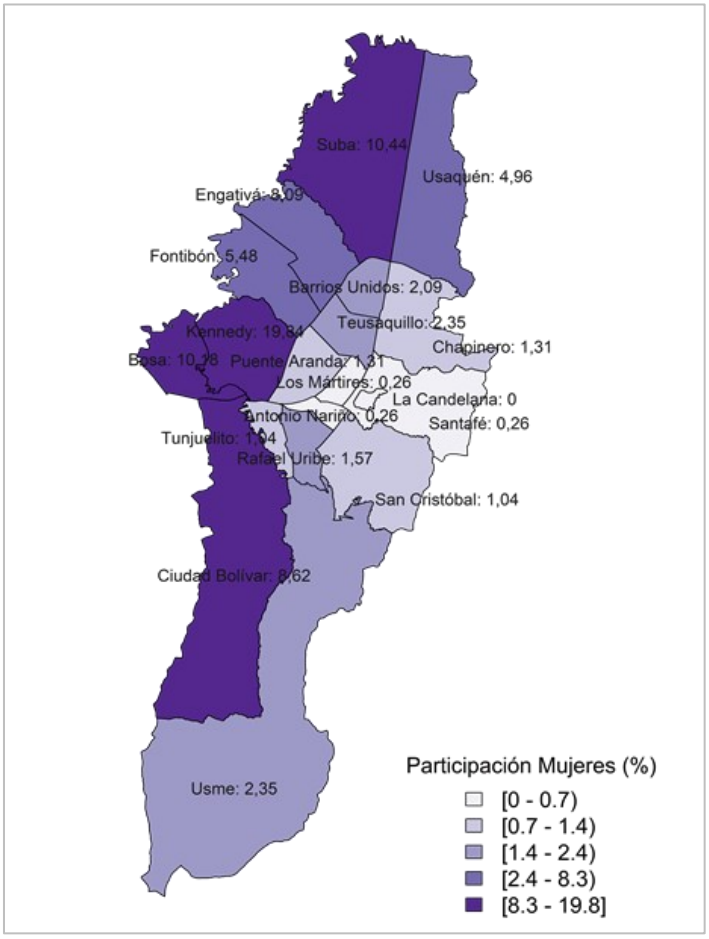
La encuesta fue tipo sondeo, anónima, aplicada a 383 mujeres en diferentes proyectos de construcción en la ciudad de Bogotá. Se encuestaron mujeres residentes en todas las localidades de la ciudad de Bogotá, Soacha y otros municipios cercanos. Se obtuvo información de 56 empresas, incluyendo empresas contratistas. La recolección de información se realizó de forma presencial y virtual.

5.3 Resultados Encuesta "Bogotá Construida por Mujeres - BCM"

5.3.1 Caracterización Mujeres

En la encuesta se contó con participación de mujeres residentes en todas las localidades de la ciudad. Se destacan las localidades de Kennedy, donde residen el 19,8% de las mujeres del sector construcción, Suba con el 10,4%, Bosa con el 10,18%, Ciudad Bolívar con 8,62% y Engativá con el 8,09% de las mujeres. En contraste, en las localidades de Santa Fe, Los Mártires, Antonio Nariño y La Candelaria, residen menos del 1% de las mujeres del sector construcción.

Mapa 1. Localidad de Residencia, BCM 2021



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

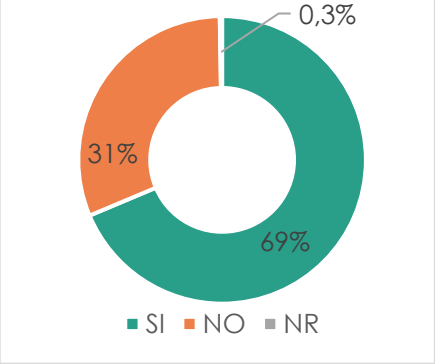
Las mujeres encuestadas se encontraron en un entre los 23 y los 61 años, con una edad promedio de 37 años. Se observó que el 69% de las mujeres trabajadoras del sector construcción tiene hijos y el 64% de las mujeres manifestó tener bajo su cuidado niñas y

niños, adultos mayores o personas con discapacidad. La edad promedio de nacimiento del primer hijo de las mujeres que manifestaron ser madres fue de 22 años, el rango de edades de maternidad estableció entre los 13 y los 47 años.

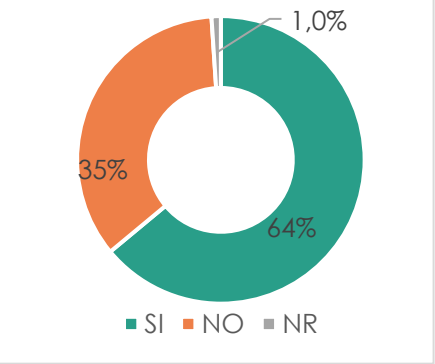
Diferentes estudios internacionales muestran que las principales restricciones que presentan las mujeres para insertarse en el mercado laboral es la presencia de hijos menores o personas dependientes en el hogar; así mismo, que las actividades de cuidado han profundizado la desigualdad frente a los hombres y entre las mismas mujeres dependiendo su escolaridad (ONU Mujeres, 2021).

Gráfica 7. Mujeres Cuidadoras, BCM 2021

Panel 1. Tiene Hijos



Panel 2. Personas bajo su cuidado



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

En cuanto a categorías de grupos diferenciales, *Tabla 2*, el 42,3% de las mujeres indicó ser jefa de hogar, el 2,60% ser víctima del conflicto, el 2,10% mujer Afrocolombiana, el 1,30% Negra, el 0,5% Indígena, 0,5% raizal y 0,30% Palenquera. Únicamente el 0,5% de las mujeres indicaron tener alguna discapacidad. No se identificaron mujeres de la comunidad gitana ni excombatientes. Con relación al enfoque de género, el 96% de las encuestadas manifestaron ser mujeres con identidad género femenino. Cerca del 2,3% de las mujeres se identificaron como hombre o intersexual y el 2,6% del género masculino o transgénero, *Gráfica 8*.

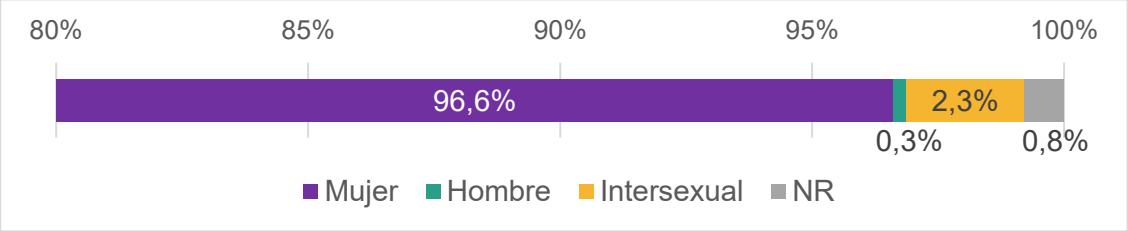
Tabla 2. Categoría Diferencial, BCM 2021

Categoría Diferencial	%	Categoría Diferencial	%
Jefa de hogar	42,30%	Con discapacidad	0,50%
Victima	2,60%	Indígena	0,50%
Afrocolombiana	2,10%	Raizal	0,50%
Negra	1,30%	Palenquera	0,30%

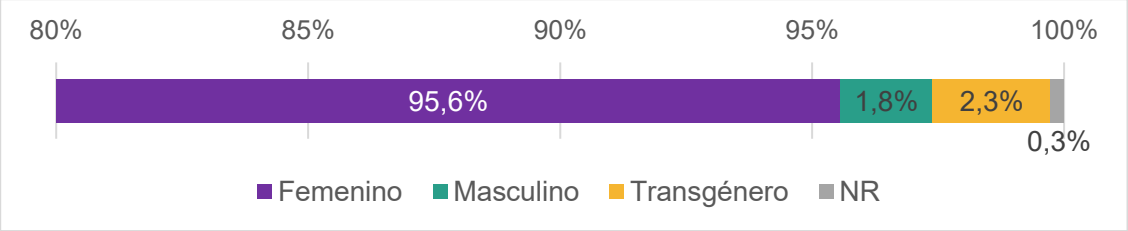
Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

Gráfica 8. Sexo e Identidad de Género, BCM 2021

Panel 1. Sexo



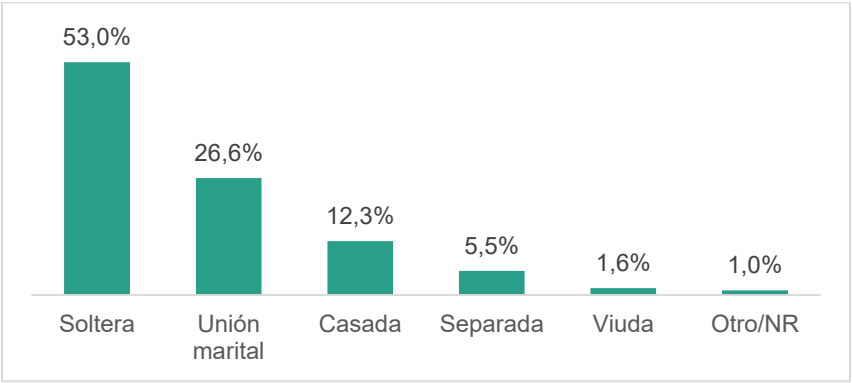
Panel 2. Identidad de Género



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

La mayoría de las mujeres trabajadoras del sector construcción son solteras (53%), se encuentran en unión marital (26,6%), son casadas (12,3%), separadas (5,5%) o viudas (1,6%). En cuanto al estrato económico, el predominante dentro de las mujeres encuestadas es el estrato 3 con el 34,7%, seguido del estrato 2 con el 31,3%, estrato 4 con el 17%, estrato 1 con el 12,8% y estrato 5 y 6 con el 2,3%; acumulando las mujeres de estratos 1 al 3, se concluye que el 78,9% de las mujeres del sector construcción pertenece a los estratos socioeconómicos bajos.

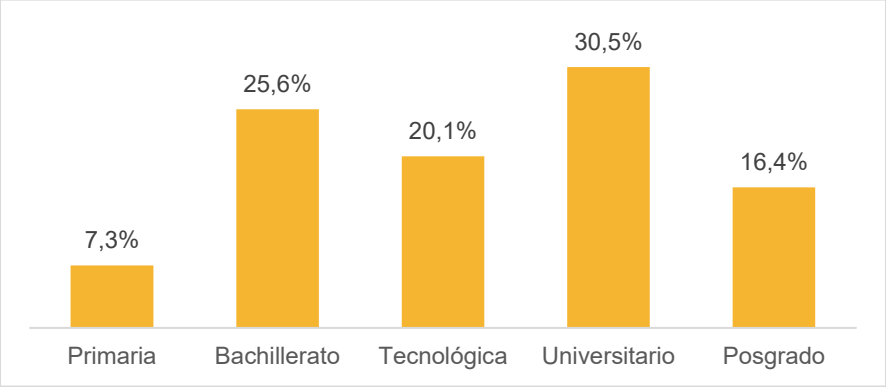
Gráfica 9. Estado Civil, BCM 2021



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

Con relación al nivel educativo de las trabajadoras sector, el 7,3% alcanzaron el nivel primario y el 25,6% el bachillerato, en conjunto, estas dos categorías suman el 32,9%. Estas mujeres se desempeñan especialmente como ayudantes de construcción y temas relacionados con aseo por cuanto sus niveles de conocimiento y de experiencia en la construcción son limitados. En contraposición, se encontró que el 30,5% cuanta con nivel educativo universitario (25,2%) y el 16,4% con posgrado, lo anterior se relaciona a cargos de ingenieras residentes de obra, personal de salud y seguridad en el trabajo y cargos administrativos.

Gráfica 10. Nivel Educativo, BCM 2021

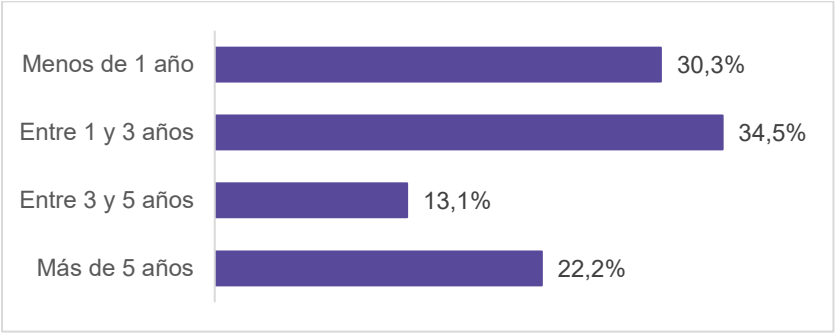


Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

5.3.2 Condiciones Laborales

En términos de antigüedad trabajando en la empresa, el 30,3% de las mujeres llevan un año o menos trabajando con la empresa, el 34,5% entre uno y tres años, el 13,1% entre tres y cinco años y el 22,2% más de cinco años. Referente a beneficios dados por las empresas a las mujeres, el 41% señalo recibir bonos, el 82,5% prima, el 80,6% cesantías y el 69% vacaciones con sueldo, sin embargo, el 14,7% de las mujeres dijo no recibir ningún beneficio.

Gráfica 11. Antigüedad en la empresa, BCM 2021

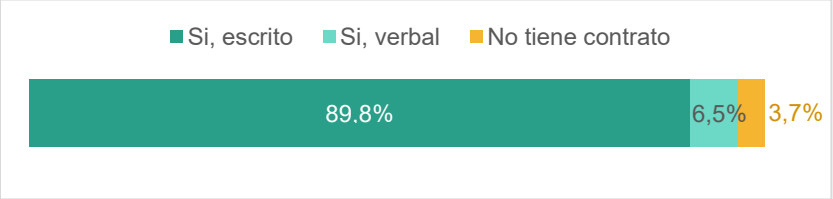


Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

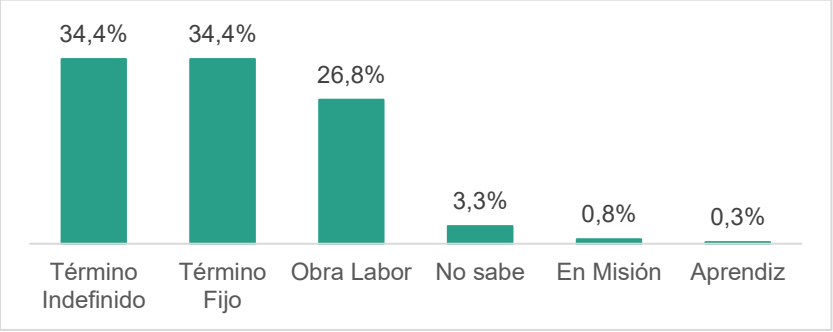
El 96,3% de las mujeres manifestó tener un contrato escrito (89,8%) o verbal (6,5%), de ellas el 34,4% trabaja mediante un contrato a término indefinido, el 34,4% a término fijo, el 26,8% por obra labor. El 1,1% de las mujeres se encuentra en misión o como aprendiz. Cerca del 10% de las mujeres trabaja en una empresa diferente a la empresa que la contrata (subcontratación).

Gráfica 12. Tipo de Contratación, BCM 2021

Panel 1. Tenencia de Contrato



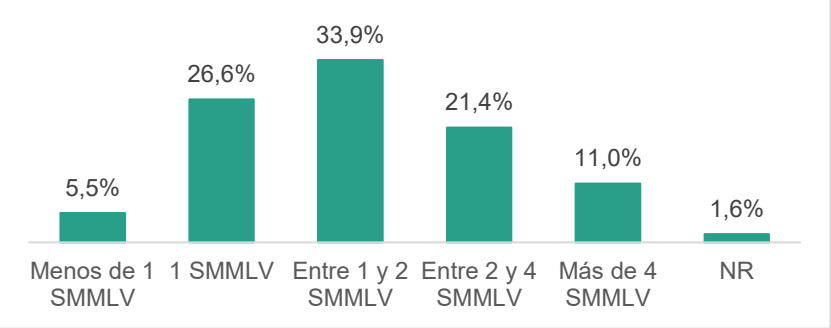
Panel 2. Tipo de Contrato



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

El 32,1% de las mujeres declararon ganar uno o menos de un salario mínimo mensual legal vigente, el 33,9% entre uno o dos salarios mínimos y el 21,4% de las mujeres. Únicamente el 11% de las mujeres manifestaron ganar más de 4 salarios mínimos.

Gráfica 13. Mujeres según Rango Salarial, BCM 2021



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

A continuación, se presentan los cargos más frecuentes reportados por las empresas encuestadas, *Tabla 3*. La muestra de encuestadas incluyó diferentes perfiles, desde directivas, analistas, auxiliares de obra, inspectoras, etc. Revisando la distribución de mujeres según cargos, se encontró que los más frecuentes fueron: 7% directivas, 13,3% mujeres comerciales o del segmento de ventas, 11% residentes de obra, 12,5% auxiliares de obra, el 14,6% inspectoras, 4,2% analistas y 4,4% profesionales de salud y seguridad en el trabajo. Además, la *Tabla 3* permite analizar el rango salarial de las mujeres según cargo, las directivas en su mayoría ganan más de 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV, los cargos asistenciales y analistas entre 2 y 4 salarios mínimos, comerciales, ventas, administrativos entre 1 a 4 salarios e ingenieras, arquitectas, inspectoras entre 2 y 4 salarios.

Las mujeres que se desempeñan como auxiliares y oficiales de obra y aseo y cocina ganan uno o menos de un salario mínimo. Los salarios de las profesionales en salud y seguridad en el trabajo son los más variables.

Tabla 3. Rango Salarial según cargo, BCM 2021

Cargo*	Mujeres	SMMLV					
		< 1	1	Entre 1 y 2	Entre 2 y 4	> 4	NR
Directiva	7,0%	-	-	7,4%	14,8%	70,4%	7,4%
Asistente de cargo directivo	1,3%	-	-	80,0%	20,0%	-	-
Analista	4,2%	-	-	25,0%	75,0%	-	-
Comercial y Ventas	13,3%	-	5,9%	52,9%	37,3%	2,0%	2,0%
Asistente Administrativa	2,6%	-	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	-
Auxiliar Administrativa	6,3%	4,2%	20,8%	66,7%	8,3%	-	-
Residente	11,0%	-	9,5%	11,9%	57,1%	21,4%	-
Ingeniería y Arquitectura	2,3%	-	11,1%	11,1%	44,4%	33,3%	-
Otras Profesionales	3,1%	-	-	33,3%	25,0%	41,7%	-
Auxiliar Obra	12,5%	12,5%	70,8%	14,6%	-	-	2,1%
Oficial de Obra	1,3%	20,0%	60,0%	20,0%	-	-	-
Inspectora	14,6%	-	19,6%	76,8%	3,6%	-	-

Social	2,3%	-	-	22,2%	44,4%	33,3%	-
SST	4,4%	11,8%	23,5%	35,3%	29,4%	-	-
Aseo y Cocina	11,2%	18,6%	67,4%	9,3%	-	-	4,7%
Sin Información	2,3%	33,3%	66,7%	-	-	-	-
Total	**100,0%**	**5,5%**	**26,6%**	**33,9%**	**21,4%**	**11,0%**	**1,6%**

Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT. *Cargos categorizados.

La encuesta permitió sondear los salarios promedio reportados por las empresas y compararlos según sexo del empleado. Se encontró que en siete de los ocho cargos los hombres, en promedio, ganan más que las mujeres. Para los cargos de alta dirección el salario promedio de los hombres fue de 10,5 millones mientras que para las mujeres fue de 7,9 millones, es decir, los hombres ganan un 24,5% más que las mujeres.

En la dirección media los hombres ganan 20% más que las mujeres, en cargos administrativos 12,8% más, los residentes de obra 11,5% más y los encargados de salud y seguridad en el trabajo 25,4%. Los salarios de los cargos de apoyo en obra similares para hombres y mujeres, *Tabla 4*.

Tabla 4. Salario promedio según sexo del Talento Humano, BCM 2021

Cargo	Número Empleadas/os		Salario mensual promedio		Dif %
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Alta Dirección	50	70	$ 7.964.998	$ 10.545.074	24,5
Dirección media	67	70	$ 4.830.622	$ 6.044.333	20,1
Administrativas (os)	388	255	$ 2.025.989	$ 2.322.604	12,8
Residentes de Obra	56	65	$ 3.705.154	$ 4.188.008	11,5
SISO	39	26	$ 2.238.696	$ 3.002.942	25,4
Actividades de apoyo en Obra	74	205	$ 1.433.675	$ 1.467.647	2,3
Residente Administrativa (o)	19	13	$ 2.151.349	$ 2.358.120	8,8
Almacenista	10	37	$ 1.658.033	$ 1.477.141	-12,2

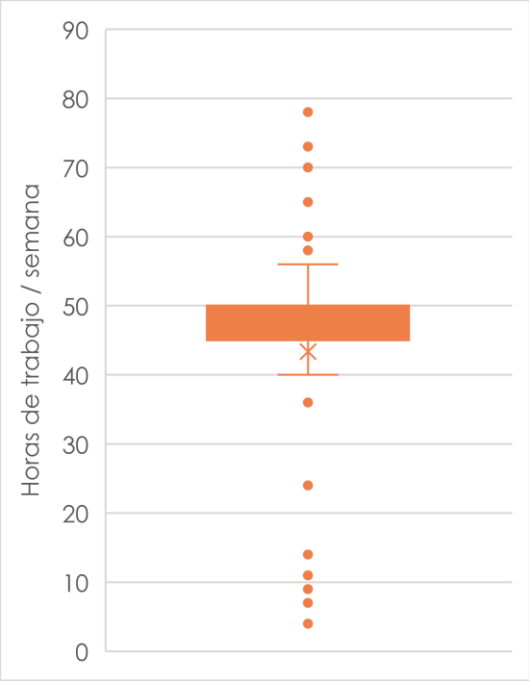
Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

En la encuesta se indagó a las mujeres por el número de horas a la semana trabajas normalmente en la empresa y por la cantidad de horas al día dedicadas a actividades de cuidado no remunerado. El número de horas promedio, trabajadas semanalmente por las mujeres es de 44 horas, la mediana de horas es 48.

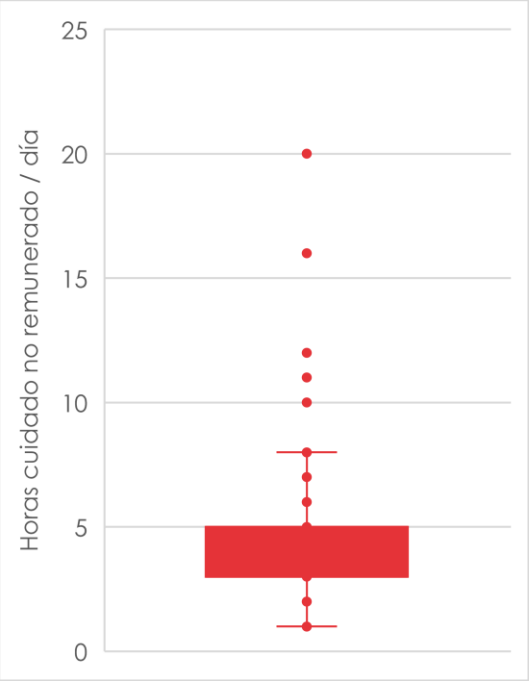
El número de horas mínimo de trabajo semanal es 4 horas y el máximo 78 horas semanales. Por otra parte, el número de horas diarias promedio de trabajo en cuidado no remunerado es de 4,5 horas, lo que equivale a cerca de 30 horas semanales, *Gráfica 14*.

Gráfica 14. Tiempo de trabajo y de cuidado no remunerado, BCM 2021

Panel 1. Horas trabajadas promedio semanal



Panel 2. Horas cuidado no Remunerado día



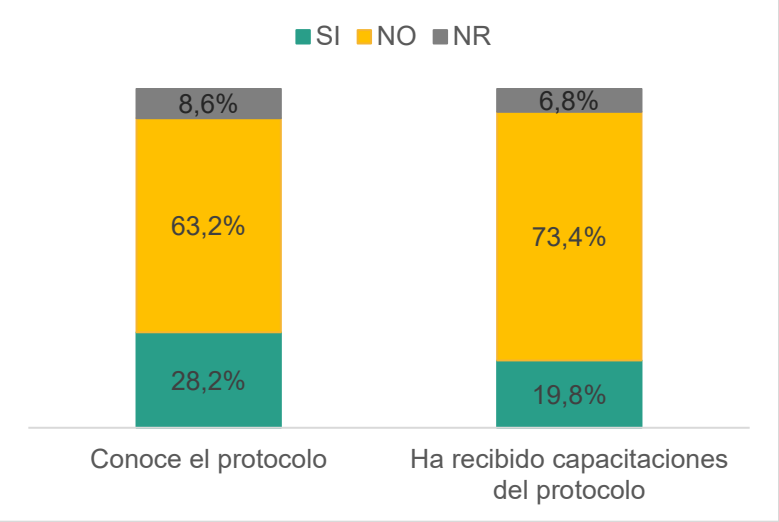
Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

5.3.3 Acciones de igualdad de género

Debido a la importancia de los protocolos de prevención y atención a situaciones de violencia basada en género, se indagó si las mujeres conocían y recibían capacitaciones en la empresa. Únicamente el 28,2% de las mujeres conocen dichos protocolos y el 19,8% ha recibido capacitación al respecto.

Con respecto a las situaciones de acoso laboral, sexual o de violencia basada en género, se requieren datos detallados para medir la magnitud y las dimensiones del problema y fortalecer estrategias de prevención. El 12,8% de las mujeres encuestadas manifestó haber sufrido o presenciado situaciones de violencia basada en género, así mismo, el 14,6% de las mujeres indicaron que se han sentido inseguras por el hecho de ser mujeres en su lugar de trabajo, **Gráfica *1***Gráfica 16*.

Gráfica 15. Protocolo de prevención y atención a situaciones de violencia basada en género, BCM 2021



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

Gráfica 16. Mujeres que han sentido Inseguridad y situaciones de acoso, BCM 2021

Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

Adicionalmente, en el módulo de acciones para la igualdad de género, se indagó a las mujeres por la existencia de adecuaciones para suplir las necesidades de cuidado de sus trabajadoras y trabajadores. En la *Tabla 5* se muestra el porcentaje de mujeres que manifestaron que la empresa SI realizo acciones para el bienestar de sus trabajadoras, por ejemplo, el 71,5% considera que se han adecuado los baños, el 7,6% tiene dispensadores de toallas higiénicas. Únicamente el 1,6% indica que se han adecuado salas de lactancia y 2,1% apoyos en servicios de cuidado.

Tabla 5. Adecuaciones realizadas por la empresa, BCM 2021

Adecuación	%
Adecuación de baños	71,5%
Dispensadores de toallas higiénicas	7,6%
Sala de lactancia	1,6%

Señalización diferencial e incluyente	18,3%
Rutas de movilidad con acceso universal empresa	8,6%
Apoyos en servicios de cuidado para hijos/as y otras personas dependientes	2,1%
Otra	4,4%

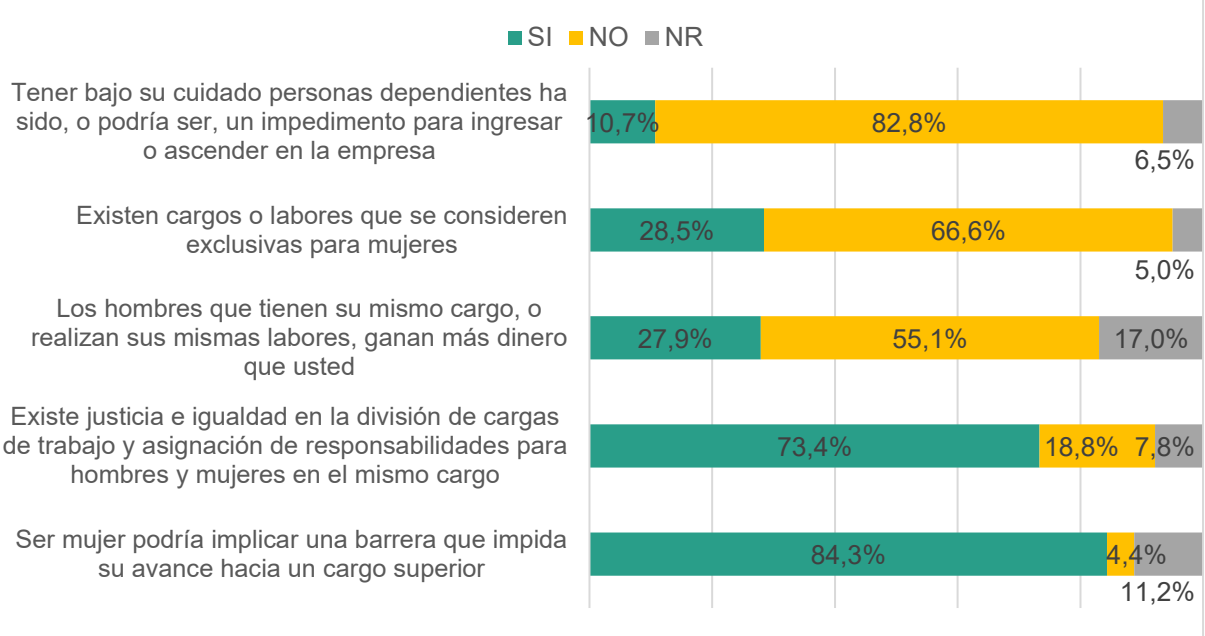
Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

5.3.4 Percepción sobre la igualdad de género

En el capítulo de percepción de igualdad de género y condiciones laborales, se plantearon un conjunto de preguntas para conocer la opinión individual sobre igualdad de género de las mujeres del sector construcción. El 10,7% de las mujeres sienten que tener personas bajo su cuidado podría ser un impedimento para ingresar o ascender en cualquier empresa El 28,5% considera que efectivamente existen cargos o labores que se consideran exclusivas para mujeres. El 27,9% de las mujeres indicó que los hombres que tienen su mismo cargo, o realizan sus mismas labores, ganan más dinero que ellas, mientras que el 18,8% siente que no existe justicia en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades frente a los hombres.

Finalmente, el 84,3% de las mujeres piensa que ser mujeres podría implicar una barrera que impida su avance hacia un cargo superior.

Gráfica 17. Percepción igualdad de género SI/NO, BCM 2021



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

A continuación, se presentaron afirmaciones para conocer la percepción de las mujeres en niveles: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, Tabla 6. Se destaca, que el 68,9% de las mujeres están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que el uso de tecnología (como herramientas de construcción avanzadas o automatización de procesos) facilita el ingreso de mujeres al sector de la construcción. El 48,3% de las mujeres considera que para ascender en la empresa debo estar disponible para trabajar "en todo momento, en cualquier lugar". El 39,7% cree que una mujer tiene mayor dificultad para llegar a cargos directivos que un hombre, así tenga las mismas capacidades y habilidades.

Casi la totalidad de mujeres, 93,5%, las mujeres son tan eficaces como los hombres para trabajar en el sector construcción y el 84,9% considera que las mujeres pueden desempeñar cualquier cargo en el sector de la construcción.

Tabla 6. Afirmaciones percepción igualdad género, BCM 2021

Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	NR
El uso de tecnología (como herramientas de construcción avanzadas o automatización de procesos) facilita el ingreso de mujeres al sector de la construcción	39,1%	29,8%	16,2%	4,6%	3,3%	7,0%
Para ascender en la empresa debo poder trabajar "en todo momento, en cualquier lugar"	23,5%	24,8%	17,5%	16,9%	10,9%	6,3%
Una mujer tiene mayor dificultad para llegar a cargos directivos que un hombre, así tenga las mismas capacidades y habilidades	25,2%	14,6%	14,6%	22,8%	17,2%	5,6%
Las mujeres son tan eficaces como los hombres para trabajar en el sector construcción	71,0%	22,5%	2,6%	1,3%	2,1%	0,5%
Las mujeres pueden desempeñar cualquier cargo en el sector de la construcción	61,4%	23,5%	7,3%	6,5%	1,0%	0,3%

Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

5.3.5 Necesidades de capacitación

Finalmente se indagó a las mujeres por las necesidades de capacitación para fortalecer sus capacidades en el sector de la construcción. Las mujeres manifestaron querer capacitarse en pintura, acabados, maestras de obra, operación de obra, plomería, diseño industrial, ingeniería, arquitectura, mantenimiento y operación de maquinaria, remates y acabados. Cursos de altura, atención al cliente, estuco, pañete, dirección y liderazgo, salud y seguridad industrial, ventas y estructuras.

Por su parte, las empresas consideran que las mujeres deberían capacitarse en: negociación y comunicación, marca personal, finanzas, liderazgo, maestra de obra, materiales, interpretación de planos, topografía, manejo de herramientas, maquinaria, auditoría, Drywall, estructuras, instalación de pisos y laminados y alturas.

Gráfica 18. Mapa de palabras: Percepción necesidades en fortalecimiento

Fuente: Bogotá Construida por Mujeres, BCM 2020. Cálculos SIS – SDHT.

6. Estrategias para la vinculación de mujeres en el sector Construcción

A continuación, se presenta un conjunto de estrategias para promover la vinculación de mujeres al sector construcción y al mercado laboral y que pueden promover la igualdad de oportunidades en este sector tradicionalmente masculinizado. Estas estrategias surgen a partir de los resultados de este análisis, de la revisión de literatura y, particularmente, de los resultados cuantitativos y cualitativos, que incluyen las experiencias de las mujeres, conocidos gracias a la aplicación de la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres:

Estadísticas: Generar información de las mujeres trabajadoras permite diseñar estrategias que impulsen la vinculación laboral de las mujeres en el sector y su cadena de valor, mejorar sus condiciones de vida.

Oferta educativa para las empleadas y/o familiares de su hogar: Desarrollar estrategias, programas, convenios y talleres de formación para familiares de primer grado de consanguinidad que hagan parte del hogar de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción, permitiendo a sus familiares formarse en diferentes oficios y posteriormente esta formación facilite su vinculación laboralmente al sector, lo que permite reducir carga económica en los hogares de las mujeres.

Banco de cargos y Hojas de Vida: Se propone la creación de una plataforma en donde las empresas puedan proyectar los posibles cargos a necesitar en las diferentes etapas de desarrollo de sus proyectos de construcción y que esta misma plataforma les permita validar en que proceso formativo, de experiencia y conocimiento se encuentran las mujeres registradas, para que una vez se comience una etapa especifica se les permita su postulación y posterior vinculación con el fin de promover y fortalecer los procesos de contratación de las mujeres al sector de la construcción.

Semilleros de construcción: A través de los convenios con entidades educativas de carácter público y privado establecer y desarrollar semilleros de investigación acerca de construcción sostenible para el desarrollo de certificaciones como instrumentos que dan fe de las instalaciones de un edificio y aseguran que cumplen con los requisitos de construcción, equipos y el uso de tecnologías y técnicas de gestión que aseguren la eficiencia energética con bajo impacto ambiental.

Protocolos de atención: Construir e implementar el protocolo de atención a mujeres víctimas acoso sexual laboral y acoso sexual, al interior de las empresas.

Asociaciones: Promover y apoyar las asociaciones de Mujeres dedicadas al sector de la construcción y su cadena de valor.

Convenios interinstitucionales: Generar convenios interempresariales y con el sector de la educación para contratar progresivamente a las mujeres en este sector y sus áreas afines

Capacitaciones: Realizar jornadas de capacitación y actualización de los avances de la rama en la que se vincule a las mujeres.

Campañas comunicativas: Diseñar campañas comunicativas incluyentes en las que las mujeres vean la posibilidad de vincularse en los procesos de contratación.

Porcentajes de contratación: Establecer porcentajes de contratación de mujeres en los diferentes perfiles asistenciales, técnicos y profesionales que se requieran en las diferentes.

Incentivos a empresas: Generar incentivos para que las empresas tercerizadas vinculen cada vez más a las mujeres no solo en las labores de cuidado, (cafetería, servicios generales, auxiliares viales.)

Sensibilización prevención de violencias: Realizar jornadas de sensibilización sobre prevención de violencias, derechos de las mujeres, masculinidades alternativas, donde se deconstruyan los estereotipos que generan mayores barreras de acceso para las mujeres en este trabajo.

Mayor acceso al sistema financiero: La seguridad de tenencia también puede ayudar al empoderamiento económico de la mujer y a la reducción de la desigualdad salarial. Existe evidencia de que aquellas mujeres que cuentan con una propiedad podrán acceder a préstamos bancarios más fácilmente, lo que a su vez podría permitirles desarrollar emprendimientos propios (BID, 2013).

Reducción de vulnerabilidades: La propiedad es considerada como fundamental para la supervivencia diaria de las mujeres y sus familias. La tenencia de vivienda ofrece seguridad en la tenencia de vivienda y tranquilidad al entorno familiar.

Autonomía económica: Autonomía económica sustentada en 3 criterios de acuerdo con ONU Mujeres: transformación participación e impacto, esto en los entornos del hogar, la comunidad y aquellos espacios que son condicionantes de la independencia económica, es decir los mercados laborales, de productos y servicios esta participación es clave para el empoderamiento de las mujeres. Integrar a las mujeres al mercado laboral, saber qué producir y cómo hacerlo, procesos de formación y capacitación en labores que tienen mayor participación masculina (Magdalena León Trujillo.)

Independencia y empoderamiento en toma de decisiones: La seguridad de la tenencia es relevante para aumentar el poder de negociación de las mujeres dentro del hogar, lo que puede traducirse en que se vean menos expuestas a violencia de género, ya sea por un cambio en la actitud de los hombres o por el hecho de que se sientan menos vulnerables y más inclinadas a abandonar relaciones abusivas y de violencia doméstica. (BID, 2020).

7. Conclusiones

Teniendo en cuenta la condición de vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral, en la ciudad se busca fortalecer la actuación conjunta y de largo plazo del Distrito para el reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades.

Recolectar información e identificar estrategias para vincular a más mujeres en el sector construcción es fundamental para otorgar un empoderamiento económico a más mujeres, contribuye igualdad de género, a la disminución de la pobreza y el crecimiento económico. Además, contribuye a superar el Objetivos de Desarrollo encaminado a lograr una igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Es necesario lograr una actualización de la caracterización de las personas vinculadas al sector desde los y las obreras hasta los altos cargos directivos, de acuerdo con los siguientes aspectos: Categoría ocupacional: posición en el trabajo (obreros, directivos, etc.) e Informalidad/Formalidad.

El sector de la construcción se caracteriza por ser un espacio masculinizado. Este ha venido poco a poco abriendo sus puertas a la participación de las mujeres, y, aunque falta un camino por recorrer, de manera paulatina las mujeres han logrado vincularse a espacios que eran exclusivos para los hombres. El sector privado tiene la posibilidad de contribuir al avance de la agenda de igualdad de género a través de la igualdad en la participación de hombres y mujeres en las actividades económicas, así como mejorando el entorno laboral y calidad de vida de sus empleadas.

Las mujeres de la ciudad de Bogotá presentaron mayores niveles de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema que los hombres. Así mismo, los hogares cuya jefatura es femenina presentaron mayores niveles de pobreza multidimensional, en Bogotá el 9,8% de los hogares con jefas mujeres se encuentran en situación de pobreza multidimensional, en tanto en el caso de los hogares con jefatura masculina esta cifra es el 6,0%.

Procesos de formación y capacitación de las mujeres en temas relacionados con el sector de la construcción, desarrollando y fortaleciendo sus capacidades. Además, modificar el lenguaje en el momento de la contratación para que las mujeres sientan que también pueden ser contratadas y generar igualdad de oportunidades. Se debe brindar una formación a partir del área básica, pasando por las diferentes actividades realizadas, con el fin de lograr una mayor efectividad no solo en el profesionalismo de quienes laboran, sino que esto también redundará en la calidad de la obra, tanto en edificaciones como en las obras civiles del área pública y privada.

Se deben realizar campañas en contra del acoso callejero y acoso sexual al interior de las empresas constructoras. Estas deben estar dirigidas a todo el personal sin importar su tipo de vinculación. Se debe empoderamiento a las mujeres en el lugar de trabajo con procesos de sensibilización sobre acoso laboral y acoso sexual laboral. Tolerancia cero a la violencia de género al interior de las empresas.

Es necesario garantizar mediante la articulación con empresas del sector (constructoras y de insumos) la vinculación laboral de las mujeres, con el fin de brindar mejores oportunidades de ingreso y coadyuvar a la disminución de la brecha salarial, junto con la progresiva mitigación de la feminización de la pobreza.

Con base en la encuesta se sondeó que las mujeres ganan menos que los hombres. Esto también depende del grado de educación y los cargos en los que se desempeñen, sin embargo, existen aquellas que han logrado romper con el llamado «techo de cristal» establecido.

La reactivación en el marco de la pandemia debe darse con un enfoque de género, ya que como se menciona en este documento, el sector está masculinizado.

8. Bibliografía

Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación. (2021). *Boletín Víctimas Bogotá.* Bogotá: ODVCA. Obtenido de https://observatorio.victimasbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/Boletin%20Trimestral%20Abril-Junio%202021_2.pdf

BID. (2018). *Estudio de género en la industria de la construcción en Uruguay.* BID.

CEPAL. (2018). *Panorama Social de América Latina 2018.*

DANE, CPEM y ONU Mujeres. (2020). *MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA.* Bogotá: ONU Mujeres. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf

International Labour Organization. (2011). *Baseline study to assess gender disparities in construction sector jobs.*

OIT. (2016). *Mujeres del sector de la construcción en Bolivia.* doi:ISBN: 978-92-2-330984-8 (web pdf)

OIT. (2019). *La mujer en la gestión empresarial.*

OIT. (2021). *El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia.* Bogotá: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_774770.pdf

OMEG. (2020). *¿Tiene la pobreza rostro de mujer? Principales cifras de la feminización de la pobreza.* Bogotá: InfoMujeres. Obtenido de http://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2020/infomujeres/56_InfoMujeres-Pobreza.pdf

ONU Mujeres. (2021). *Análisis del impacto de la pandemia en el mercado laboral, la desigualdad y la pobreza según género.* Montevideo: ONU Mujeres. Obtenido de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2021/05/analisis%20mercado%20laboral%20postcovid250521%20web.pdf?la=es&vs=5640

ONU Mujeres Colombia. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia: Transformar la economía para realizar los derechos.* Bogotá: ONU Mujeres.

SDHT. (2021). *Boletin Mercado Laboral.* Bogotá: SDHT. Obtenido de https://ovdc-5c280b.ingress-alpha.easywp.com/wp-content/uploads/2021/12/ML_Octubre_2021.pdf

SDP. (2019). *Análisis de la situación socioeconómica de los hogares familiares monoparentales con jefatura femenina y jefatura masculina Bogotá.* Bogotá: Observatorio Poblacional Diferencial y de Familias. Obtenido de http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/boletin_9_observatorio_poblacional_diferencial_y_de_familias_1.pdf

Agradecimientos

La Secretaría Distrital del Hábitat de Bogotá agradece a todas las personas que participaron en la construcción de esta investigación, especialmente a las mujeres trabajadoras del sector construcción quienes con sus valiosas respuestas ampliaron la perspectiva de la investigación. Así mismo, se agradece a las constructoras y empresas que se vincularon a la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres y permitieron la aplicación virtual o física de las encuestas bajo los protocolos de seguridad en el marco de la pandemia por COVID-19.