

Caracterización de las mujeres en el sector de la construcción y su cadena de valor en Bogotá: Encuesta Bogotá Construida por Mujeres (Fase II)

Subsecretaría de Planeación y Política

Jaime Andrés Flórez Murcia

Subsecretario

Subdirección de Información Sectorial

María Paula Salcedo Porras

Subdirectora

Equipo técnico - Subdirección de Información Sectorial

Natalia Palacios Rodríguez

Olga Susana Torres Torres

Martha Leticia Suárez Rodríguez

Edith Julieth Camargo Pardo

Edison Restrepo Ceballos

Luis Manuel de la Hoz Sarmiento

Andrés Ferney Arroyo Herrera

Carlos Arturo Arenas Durán

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PANORAMA DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ Y SU PARTICIPACIÓN EN LA CADENA DE VALOR DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	5
3. CASOS DE ÉXITO PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y SU CADENA DE VALOR.	11
4. BOGOTÁ EL MEJOR HOGAR PARA LAS MUJERES	17
5. ENCUESTA “BOGOTÁ CONSTRUIDA POR MUJERES” FASE II	20
7. BIBLIOGRAFÍA.....	38

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital del Hábitat reconoce el rol fundamental que las mujeres tienen en la ciudad, así, en un esfuerzo por visibilizar las diferentes barreras que enfrentan las mujeres de la ciudad y proponer alternativas para cerrar las brechas de género persistentes en todos los sectores de la economía, desde la Secretaría del Hábitat se ha buscado aportar información relevante sobre la situación de las mujeres, en especial en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá. El sector de la construcción en Bogotá cuenta con una subrepresentación del género femenino ya que, pese este sector en la ciudad ocupa en promedio a 191 mil personas, es decir, cerca del 5,1% del empleo total de la ciudad, para el año 2022 la participación de las mujeres de la ciudad en el sector fue en promedio de 13,3% mientras que la de los hombres fue de 86,7% (DANE, 2023).

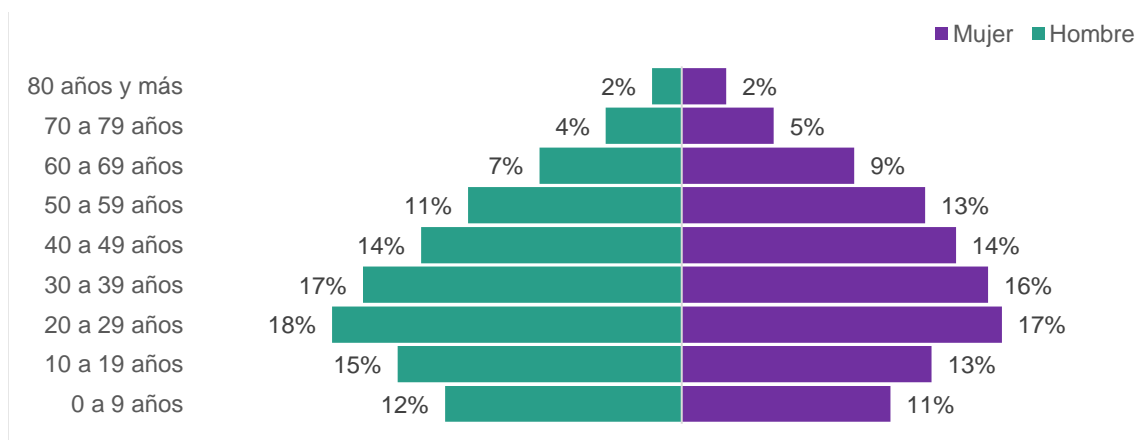
Siguiendo la apuesta por la inclusión de las mujeres en el sector de la construcción, se diseñó la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres-EBCM aplicada en dos fases. La primera de ellas realizada en 2021 encuestó a 383 mujeres en diferentes proyectos de construcción en la ciudad de Bogotá. La segunda etapa de esta encuesta aplicada en 2023 encuestó a 273 mujeres del sector con el objetivo de conocer las dinámicas de contratación y condiciones laborales de las mujeres que también laboran en las empresas asociadas a la cadena de valor del sector de la construcción, así como proporcionar datos relevantes y actualizados sobre la situación de las mujeres en el sector.

Bajo este contexto, el documento de investigación de la segunda fase de la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres se divide en 6 secciones incluida la introducción, en la segunda sección se presenta el panorama de las mujeres en la ciudad, así como su participación laboral en el sector de la construcción. En la tercera sección se mencionan algunas experiencias nacionales e internacionales de acciones implementadas al interior de las empresas y casos exitosos para cerrar las brechas de género en la industria de la construcción. A continuación, en la cuarta sección del documento, se abordan los avances de la Secretaría del Hábitat como parte de la estrategia distrital Bogotá el Mejor Hogar para las Mujeres y la implementación de acciones para aumentar la participación de las mujeres a través de procesos de formación, capacitación y procesos de contratación. En la quinta sección se presenta el análisis de los resultados de la aplicación de la segunda fase de la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres, las barreras de acceso identificadas y que dificultan la vinculación laboral de las mujeres en el sector, y finalmente, en la última sección se presentan las conclusiones del documento.

2. PANORAMA DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ Y SU PARTICIPACIÓN EN LA CADENA DE VALOR DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La ciudad de Bogotá está conformada en su mayoría por mujeres, según datos de la Secretaría Distrital de Planeación con base a la Encuesta Multipropósito Bogotá Cundinamarca (2023) para 2021 había 4.098.197 mujeres lo que representa el 52,2% del total de la población bogotana, además de los 2.9 millones de hogares en la ciudad el 45,8% de los hogares tienen jefe de hogar mujer. Las mujeres bogotanas por grupos de edad se encuentran concentradas en el grupo de edad de adultez, donde el 44,7% de ellas tienen de 29 a 59 años (**Gráfica 1**).

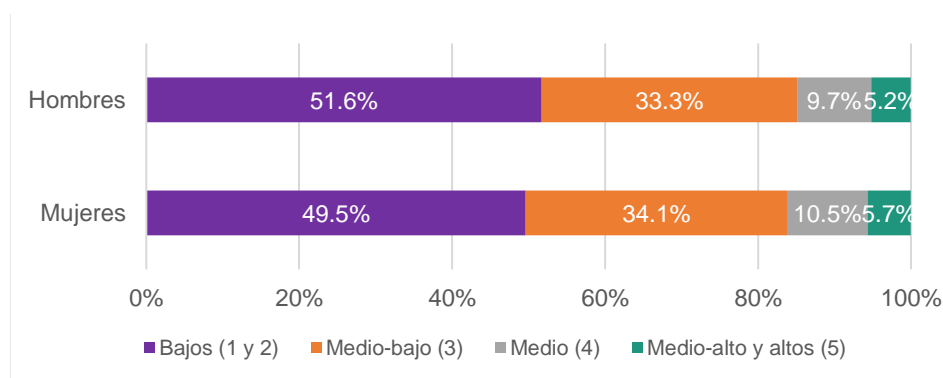
Gráfica 1. Pirámide de población (%). Bogotá, EM 2021



Fuente: Encuesta Multipropósito Bogotá - Cundinamarca (EM 2021). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023.

Las localidades con mayor presencia de mujeres en la ciudad son Suba que concentra el 16,3% y Kennedy con 13,1%. En cuanto al nivel socioeconómico, el 83,6% de las mujeres se encuentran en los estratos bajos y medios correspondientes a los estratos 1, 2, 3 (**Gráfica 2**).

Gráfica 2. Población según estrato y sexo (%). Bogotá, EM 2021



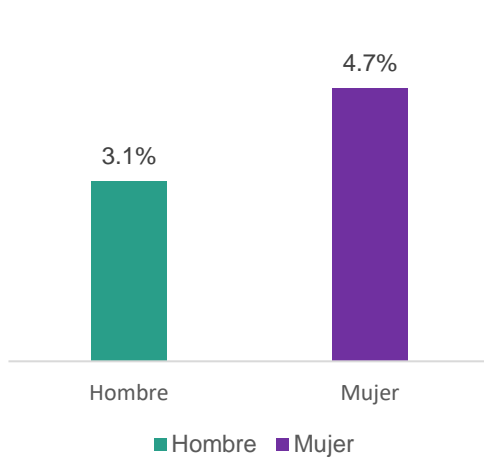
Fuente: Encuesta Multipropósito Bogotá - Cundinamarca (EM 2021). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

Las mujeres enfrentan mayores desigualdades y vulnerabilidades respecto de los hombres, de acuerdo con el indicador de pobreza multidimensional¹ que permite evaluar la pobreza de los hogares desde diferentes dimensiones se evidenció que para el 2022 el 4,7% de los hogares con jefe de hogar mujer se encontraba en pobreza según este indicador. Además, en cuanto a pobreza monetaria para el caso de las mujeres fue 1,3 puntos porcentuales-p.p superior a la registrada para los hombres, y 0,6 p.p en cuanto a pobreza extrema (**Gráfica 3**).

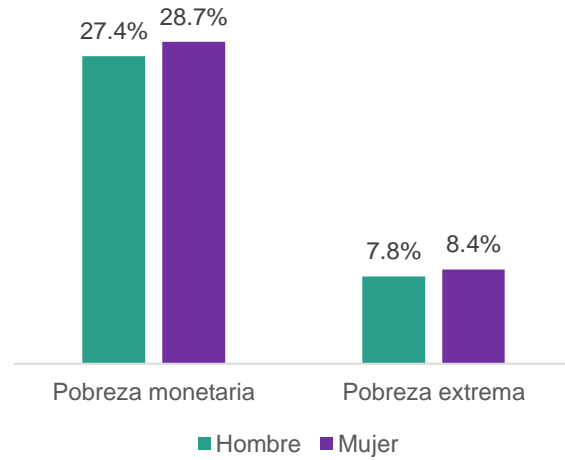
¹ El IPM está compuesto por cinco dimensiones: 1) condiciones educativas del hogar, 2) condiciones de la niñez y juventud, 3) salud, 4) trabajo y 5) acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda.

Gráfica 3. Indicadores de pobreza según sexo (%). Bogotá, 2022

Panel 1. Índice de pobreza multidimensional según sexo del jefe del hogar



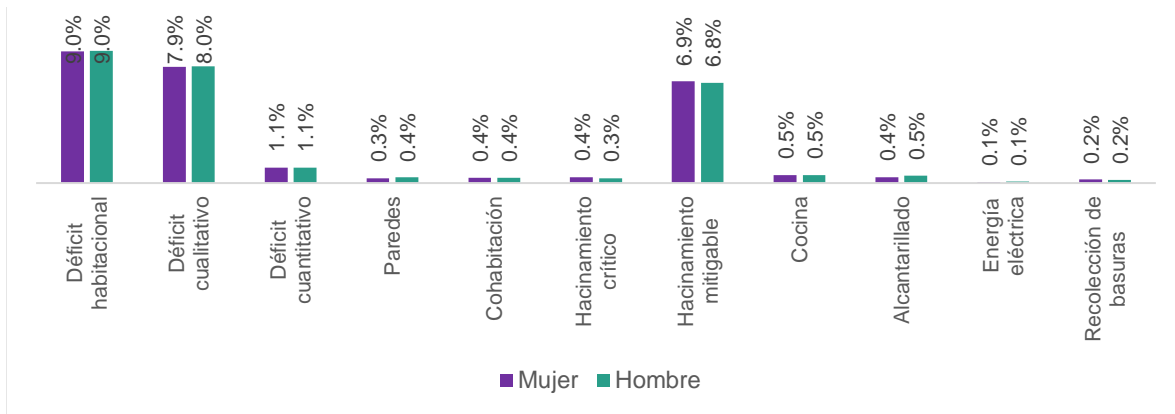
Panel 2. Pobreza monetaria y pobreza extrema según sexo de la persona



Fuente: Pobreza Multidimensional, Pobreza Monetaria y Pobreza Extrema (DANE 2022). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

En materia de vivienda, los hogares con jefatura femenina tienen un déficit habitacional del 9,0% y el 50,8% de los hogares con jefe mujer viven en arriendo (**Gráfica 4**).

Gráfica 4. Déficit habitacional por componentes y sexo del jefe de hogar (%). Bogotá, EM 2021²



Fuente: Encuesta Multipropósito Bogotá - Cundinamarca (EM 2021). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

Las mujeres enfrentan barreras en el hogar, en el mercado laboral, en la educación y en la vida pública. En cuanto a las labores de trabajo doméstico y cuidado no remunerado consideradas como aquellas actividades indispensables para el bienestar de los hogares, las personas y la sociedad, de acuerdo con cifras del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG de la Secretaría de la Mujer (2023) 9 de cada 10 mujeres realizan trabajos domésticos y de cuidado no remunerados, y solo 7 de cada 10 hombres lo hacen. Además, las mujeres destinan 2 horas y 35 minutos diarios más que los hombres a estos trabajos.

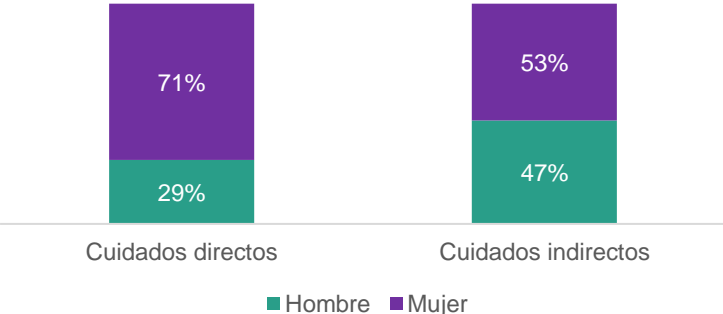
El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR) se compone de actividades de cuidado directo e indirecto. Por cuidado directo se entiende aquellas actividades que incluyen cuidados destinados a personas que tienen dificultades o impedimentos para realizar actividades cotidianas o requieren el apoyo de alguien más, por su parte, el cuidado indirecto no requiere la interacción directa entre alguien que cuida y alguien que requiere cuidado. Según la Línea base de cuidado de la Secretaría de la Mujer (2022) una mayor proporción de mujeres cuidadoras realiza cuidados directos e indirectos, siendo que el 71% de las personas que realizan actividades de cuidado directos son mujeres, y el 53% de quienes realizan cuidados indirectos son de igual forma mujeres (**Gráfica 5**).

² Esta fuente es incluida dada la capacidad que tiene para entregar resultados a nivel de localidad y Unidad de Planeamiento Zonal (UPZ), no obstante, para comparar históricamente los datos de déficit habitacional se recomienda usar la Encuesta Nacional de Calidad de vida (ECV) dada la periodicidad de su publicación la cual es anual.

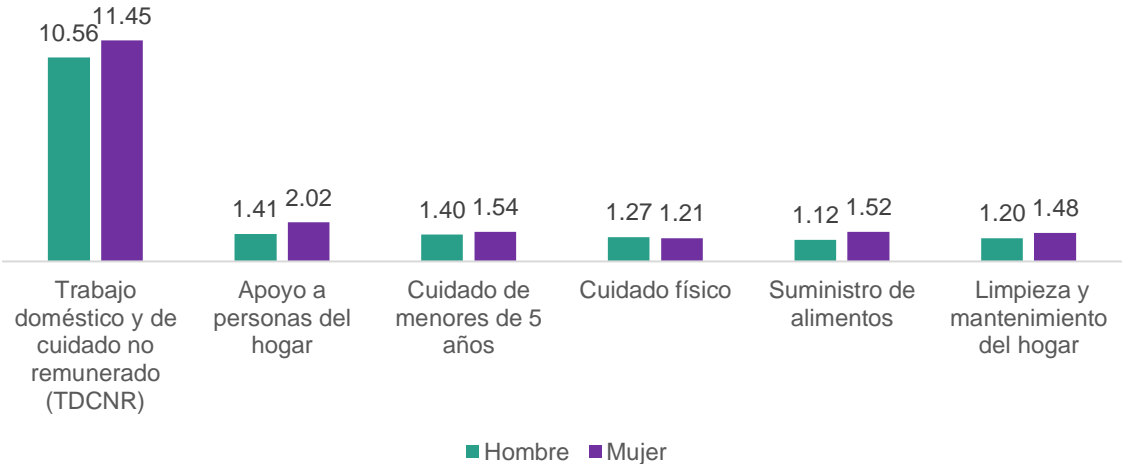
Al analizar el tiempo dedicado a las actividades de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, se encuentra que las mujeres dedican en promedio más horas que los hombres a las actividades de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado donde las mujeres dedican 11 horas y 45 minutos diarios y los hombres 10 horas y 56 minutos diarios. No obstante, se evidenció que el cuidado físico es la única actividad donde los hombres cuidadores dedican más tiempo que las mujeres con una diferencia de 6 minutos.

Gráfica 5. Labores de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado según sexo. Bogotá, Línea de base de Cuidado 2022.

Panel 1. Porcentaje de participación según sexo de las personas cuidadoras y tipo de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.



Panel 2. Tiempo diario dedicado a labores de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado según sexo (horas, minutos)

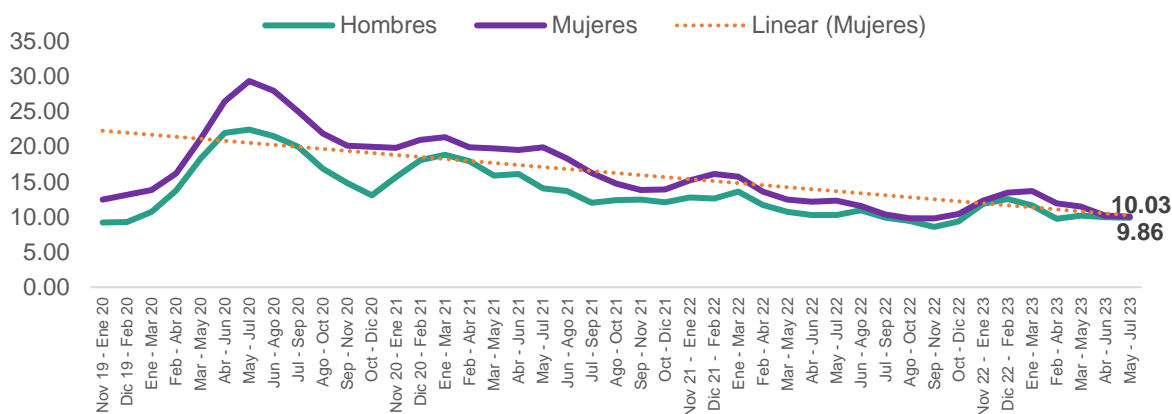


Fuente: Línea de base de Cuidado 2022-SD Mujer. Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

En cuanto a empleo, para la ciudad de Bogotá, la tasa de ocupación de las mujeres durante el 2022 se ubicó en 52,9% y la tasa de ocupación de los hombres fue del 68,1%, así, el número de mujeres ocupadas fue de 1.8 millones frente a 2.1 millones de hombres ocupados. Así mismo, la tasa de mujeres desocupadas fue de 10,42% y la tasa de desocupación en hombres del 9,31%. Se mantiene una brecha en 2022 del nivel de ocupación de 20,6 p.p. entre los dos sexos a nivel nacional y de 15,2 p.p. en la ciudad de Bogotá³.

Durante el año 2023, la tasa de desempleo nacional de los hombres en el trimestre móvil mayo-julio fue de 9,02%, y la de las mujeres 12,44%, lo que representa una brecha entre hombres y mujeres de 3,42 puntos porcentuales-p.p. Para la ciudad de Bogotá la tasa de desempleo de los hombres fue de 9,86% frente al 10,03% de las mujeres (**Gráfica 6**).

Gráfica 6. Tasa de Desocupados por sexo. Bogotá, GEIH 2020-2023



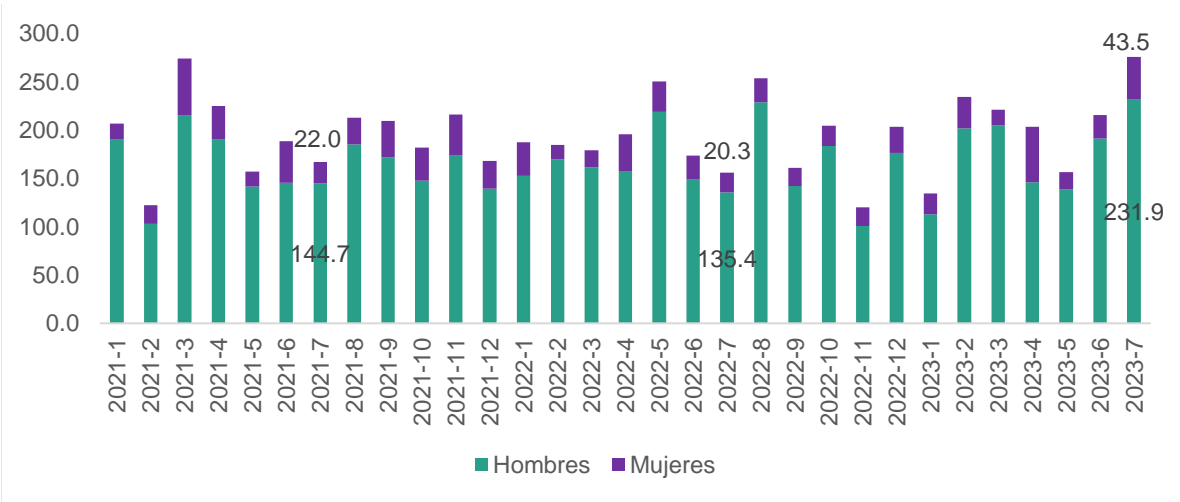
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH 2020-2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

La construcción es una actividad económica fundamental no solo por su aporte al crecimiento y desarrollo nacional en la generación de empleo sino también por su relación estrecha con otras actividades económicas vinculadas a su proceso productivo, además de presentar fuertes encadenamientos productivos con otros sectores y actividades de la economía de los cuales demanda sus insumos como parte de su consumo intermedio, y a su vez abastece a otros sectores que dependen de los bienes y servicios que allí se producen (Minvivienda, 2020). El sector de la construcción en Bogotá ocupa en promedio a 191 mil personas, es decir, cerca del 5,1% del empleo total de la ciudad, para el promedio móvil junio a agosto de 2023 la participación laboral de las mujeres en el sector de la construcción fue de 17,4% comparada con la de los hombres que se ubicó en 82,6% (**Gráfica 7**).

³ Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) con corte trimestral Oct-Dic de 2022

Por su parte, al analizar el sector de la construcción según subsectores se identificó que para el promedio móvil (jun-ago 2023) se emplearon 17.098 mujeres en construcción de edificaciones lo que corresponde a una participación de 14,0%, para el caso de obras de ingeniería civil se emplearon 10.356 mujeres lo que corresponde a una participación de 25,6%, y para actividades especializadas de construcción se emplearon 14.003 mujeres con una participación de 18,4%.

Gráfica 7. Ocupados sector construcción por sexo (miles). Bogotá. GEIH 2021-2023



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH 2021-2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

3. CASOS DE ÉXITO PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y SU CADENA DE VALOR.

Este capítulo presenta algunas estrategias implementadas en otros países y a nivel nacional, para impulsar la vinculación laboral de las mujeres en los diferentes niveles de la cadena de valor del sector de la construcción y otros sectores, a través de la metodología de acercamiento e identificación de las experiencias de proyectos, que aportan a disminuir las brechas de género, a partir de reconocer, las experiencias, estrategias implementadas, los impactos tempranos y las lecciones aprendidas, y retos. Algunas de las estrategias tejidas y diseñadas desde el sector de la construcción a nivel nacional como internacional son:

Estrategia para incrementar la participación de la mujer en proyectos de infraestructura en alianza con el Banco Mundial, Bucaramanga-Colombia

El Banco Mundial, en Bucaramanga, en alianza con la Alcaldía, generó el desarrollo de estrategias de género en los proyectos de infraestructura, logrando: en la estrategia de vinculación laboral la vinculación del 10 % de mujeres, 89 mujeres en obras de infraestructura (ingenieras, supervisoras, auxiliares viales, vigilantes, brigada de aseo, supervisoras SISO), entre otras, con remuneración equivalente a la de otros trabajadores con las mismas funciones.

Desde la estrategia de formación, la generación de espacios de capacitación en: ambiente laboral incluyente, cambio cultural, igualdad de género, igualdad en el trato, así como campañas contra el acoso, la agresión sexual, discriminación y violencia.

Como reto se planteó, el avanzar, en eliminar el imaginario que existe en las obras de infraestructura, que es sólo para los hombres. Tanto mujeres como hombres pueden realizar iguales labores. Lecciones aprendidas utilizar lenguaje neutro a la hora de ofertar las vacantes, para que las mujeres se sientan convocada (Banco Mundial, 2020)

La fuerza de las mujeres Transportadora de gas internacional-TGI, Colombia

Esta iniciativa se desarrolla en una empresa del sector de la energía en la que su presidenta es mujer en un sector que históricamente es masculinizado, su posición en la alta dirección le ha permitido tener una junta directiva con un 60% conformada por mujeres, un 40 % de las mujeres en la parte administrativa, y sólo el 10 % están en el nivel operativo.

Desde el 2019, la empresa viene trabajando como política cerrar las brechas de género, aumentando la participación femenina en todos los niveles de la compañía, a través de la implementación de medidas de igualdad, acciones afirmativas y de transversalización del enfoque de género, en convenio con el programa de equidad de género del PNUD, quien les ha brindado apoyo técnico, permitiéndoles certificarse con el sello Equipares en categoría Plata, otorgado por el gobierno Nacional, Ministerio de trabajo, y la Consejería para la Equidad de la mujer de la presidencia.

De igual forma, han venido trabajando en las dimensiones de promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salario con igualdad, ambiente de trabajo, salud y calidad de vida, acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, comunicación no sexista y lenguaje incluyente, conciliación de la vida familiar, personal, laboral con corresponsabilidad.

El factor cultural y social sigue siendo una barrera para que las mujeres puedan ingresar y hacer parte del sector productivo, los roles, y estereotipos de género, son barreras innegables para la vinculación de las mujeres en el sector productivo, evidenciándose en algunas regiones como la Guajira. Frente a esta situación desarrollaron estrategias entre ellas la apuesta de conformar el comité de equidad diversidad e inclusión, conformado por mujeres y hombres de todos los niveles de la empresa, otra de las estrategias fue la de

formación de 130 mujeres de la compañía en la escuela de liderazgo, quienes forman parte de los equipos sociales en los territorios y son los que han formado a 200 mujeres en liderazgo femenino y emprendimiento (Revista Semana, 2023).

“REDMAD” Red de Mujeres en Alta Dirección, Chile

La red de mujeres REDMAD, reúne a mujeres lideresas que ocupan las altas gerencias en varias industrias, sus estrategias están en convocar, conectar, potenciar y visibilizar a las mujeres con experiencias comprometidas en la co-construcción y transformación de la sociedad (REDMAD Mujeres Alta Dirección, 2023).

Dentro de las estrategias se reconoce el trabajo en red, donde 32 empresas activas (públicas y privadas), se encuentran organizadas en mesas temáticas: mesa de capital humano, mesa de finanzas, economía y tributaria, mesa de innovación y emprendimiento, mesa de marketing y ventas, mesa de gobierno, riesgo y cumplimiento, mesa de tecnología y transformación digital, mesa de sustentabilidad.

Además esta red contiene una estrategia de formación y desarrollo de capacidades y de fortalecimiento de competencias por medio de talleres, conversatorios, y convenios de posgrados con universidades e institutos, y la realización de conversatorios sobre temas de actualidad con expertos de diversas disciplinas, esto con el objetivo de impulsar y facilitar el acceso a cargos de alta dirección con el apoyo de sus círculos de socias, y espacios de confianza y privacidad creados para acompañar, conectar y apoyar el desarrollo de carrera de las mujeres que hacen parte de la red.

Otra de las estrategias son los estímulos brindados como el Premio REDMAD, que reconoce a aquellas organizaciones, que impulsan el avance de las mujeres en la alta dirección y complementariedad de género. REDMAD, participo del WEF Women Economic Forum en Buenos Aires 2023, con la asistencia de la vicepresidenta de la Corporación, Larhemy Figueroa, y de la directora suplente, Telma Otero.

Hábitat y Género. Mujeres construyendo un hábitat sostenible e inclusivo, América Latina

Esta iniciativa, tiene su intervención en América latina y el Caribe (México, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica) y surgió desde la Red Meso Ameri-kaab RED MAK a raíz de un conjunto de videoconferencias tituladas “Mujeres arquitectas” como una comunidad de diálogo que favorece el intercambio de experiencias y miradas de mujeres de contextos diferentes. Así pues, los temas que se abordan se consideran claves para la construcción de un hábitat sostenible e inclusivo y se fundamentan en los siguientes ejes:

- Repensar el hábitat, para hacer frente a los desafíos actuales y promover hogares, comunidades y ciudades más democráticas e inclusivas.
- Resignificar las culturas constructivas para reconocer la riqueza identitaria y cultural de la arquitectura desde un enfoque de género.

- De-construir la obra para permitir que las mujeres constructoras sean las protagonistas, rompiendo con el imaginario colectivo de la construcción varonil (Medina, 2022).

Uno de los aliados más destacados a esta comunidad es la Red Iberoamericana de Arquitectura y Construcción PROTERRA la cual es una red internacional de integración y cooperación técnica y científica, que actúa en el desarrollo de la arquitectura y construcción con tierra y que persigue como objetivos la generación, difusión y transferencia del conocimiento, así como la práctica constructiva y la preservación de la diversidad cultural y del patrimonio material e inmaterial (Protterra, 2023).

Iniciativa “Casco Rosa” de Cementos y Concretos Moctezuma, México

Esta iniciativa busca visualizar la labor de las mujeres en la industria de la construcción que emplea a más de 169.000 mujeres en México, promover la equidad de género y romper con los estereotipos en la industria de la construcción. De esta manera, la compañía creó un sitio web que muestra un diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector y los avances en materia de inclusión de la mujer por parte de la compañía, donde se muestra dentro de los principales avances, la contratación de más de 170 mujeres trabajando en concretos Moctezuma, 16 mujeres conduciendo revolvedoras de concreto, y más de 120 mujeres trabajando en la red de distribuidores. De otra parte, visibiliza las mujeres en México vinculadas al sector de la construcción, con más de 64.000 arquitectas en activo, 15.000 ingenieras, y más de 56.000 estudiantes de urbanismo y arquitectura. Además, el sitio web muestra cerca de 19 experiencias inspiradoras que distintas mujeres trabajando en este sector han enfrentado (Cementos Moctezuma, Mujer México, 2023).

Estrategias de la Fundación de la Unión Obrera de la Construcción UOCRA, Argentina

Esta fundación define como su principal objetivo asistir a trabajadoras constructoras, delegadas y trabajadoras de la Red Social UOCRA en diferentes temáticas relacionadas con la defensa de sus derechos laborales, su formación profesional y los derechos de su familia (UOCRA Mujeres, 2023).

Las acciones realizadas por la fundación se realizan en los siguientes ejes:

- Programas de capacitación: Se ofrece formación y capacitación en 32 ciudades de las diferentes provincias de Argentina en más de 31 campos vinculados al sector de la construcción tales como vidriería, soldadura, máquinas viales, herrería, automatización, entre otros.
- Cláusulas de negociación: Incluye la incorporación de cláusulas de negociación con perspectiva de género.
- Protocolos: Diseño y elaboración de protocolos contra la violencia y el acoso, en este componente se cuenta con la Guía para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo destinada a representantes sindicales.
- Esta guía reconoce la importancia de la promoción del trabajo decente libre de la violencia y el acoso en el marco del convenio 190 de la Organización Internacional

del Trabajo (OIT), contiene los principios que deben guiar el desarrollo de un protocolo, los pasos para realizarlo, así como lo que debe incluir un protocolo para abordar la violencia y el acoso⁴.

- Salud y seguridad: Inclusión específica de contenidos de salud y seguridad en el trabajo.

Programas Prácticas en Infraestructura e Innovación para Mujeres en la Industria de la Construcción (IIP), Australia

El Programa de Prácticas en Infraestructura es una oportunidad para que estudiantes que terminan su vida escolar, obtengan experiencia laboral y puedan ser capacitados en actividades desarrolladas dentro del sector de la construcción. Dicho espacio permite prácticas pagadas supervisadas por una entidad del estado, cuya duración es de 2 años en los cuales el practicante participa de las obras de infraestructuras más grandes del estado y trabaja en tres empresas. Esta práctica incluye un certificado en negocios, gestión de proyectos, adquisiciones y/o contrataciones, también, se les brinda capacitación en primeros auxilios, comunicación, salud mental (NSW Government, 2023).

En cuanto al Programa de Innovación para Mujeres en la Construcción, dada la baja participación identificada en el sector, así como la baja capacitación de las mujeres en carreras asociadas con este sector el Gobierno del Estado de New South Wales (NSW) diseñó este programa administrado por el Departamento de Educación en el que se otorga una subvención a las iniciativas de la industria que fomenten la participación y retención de las mujeres en el sector, el objetivo de este programa incluye la eliminación de obstáculos que impiden a las mujeres ingresar al sector, crear conciencia y motivar a las mujeres para escoger este sector con énfasis en los beneficios que el sector de la construcción brindan, y el apoyo del liderazgo femenino (NSW Government, 2023).

Algunas de las iniciativas que apoya el Programa de Innovación para Mujeres en la construcción según el sitio web del programa incluyen:

- Apoyo a servicios de cuidado para promover la flexibilidad laboral.
- La revisión de la cultura de trabajo de la compañía y un plan de evaluación, monitoreo para mejorar la diversidad e inclusión al interior de la empresa
- Creación o asignación de un trabajador en rol de oficial de proyecto.
- Patrocinio de programas de tutoría para empleadas, eventos y planificación profesional formal o mejora de habilidades para roles específicamente no comerciales (es decir, roles profesionales, técnicos y gerenciales).

⁴ La guía para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo destinada a representantes sindicales puede ser consultado en el siguiente link <https://bit.ly/3mjATvY>

4. BOGOTÁ EL MEJOR HOGAR PARA LAS MUJERES

La estrategia Bogotá el Mejor Hogar para las Mujeres es una apuesta de construcción de valor público compartido que convoca y reúne a el gobierno de Bogotá, el sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la cooperación internacional, cuyos objetivos están enfocados en gestionar y coordinar las actividades para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, para optimizar su postulación e inclusión laboral en la cadena de valor del sector de la construcción y sectores afines al desarrollo de hábitat, con un propósito primordial y es aportar a la reducción de brecha de género en formación y el mercado laboral y por consiguiente a la reducción de la feminización de la pobreza.

Las acciones de la Secretaría del Hábitat se pueden clasificar en cuatro dimensiones: Inclusión, independencia y empoderamiento, vivienda y ahorro, educación e inclusión financiera, y formación y empleabilidad.

La Estrategia Bogotá el Mejor Hogar para las Mujeres se divide en tres ejes principales:

Formación: Contribuye al fortalecimiento de las capacidades técnicas de las mujeres para su inclusión laboral por medio de cursos, capacitaciones, compartidas por aliados de la estrategia.

Empleabilidad: Busca por medio de ofertas de empleo compartidas por aliados de la estrategia, aumentar la vinculación laboral de las mujeres.

Emprendimiento: Brinda herramientas a las mujeres para poner en marcha o fortalecer sus emprendimientos.

Como parte del primer eje, *formación*, bajo el trabajo colaborativo con aliados público-privados tales como el SENA y otros, se ha registrado la inscripción de 3.974 mujeres en los cursos de formación de las cuales se han formado 1.677 mujeres en diferentes cursos y talleres principalmente con temáticas del sector de la construcción como aplicación de pinturas, instalación de cubiertas, entre otros; esto combinado con contenidos enfocados a fortalecer capacidades blandas como talleres de creación de hoja de vida, procesos de entrevistas, emprendimientos con el apoyo de empresas como Tigo, Magneto, Fundación Rofé; entre otros.

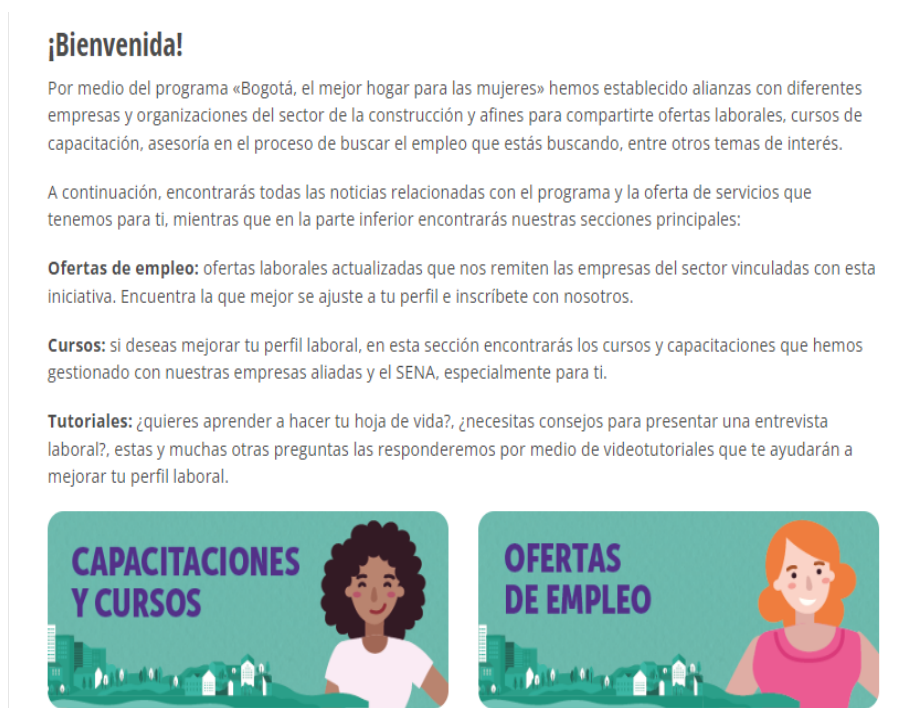
En lo que respecta al eje de *empleabilidad*, 864⁵ se han inscrito en la ruta de empleo en diferentes vacantes esencialmente en ofertas del sector de la construcción, de las cuales se han empleado 167 en cargos tales como ayudantes de obra, mamposteras, llaveras, bodegueras, almacenistas, oficiales de obra, pintoras entre otras ofertas laborales, esto con el apoyo de aliados privados como Amarilo, Cusezar, Coandes, Saab, Capital, Ingeurbe, Oikos, Cemex, entre otros, quienes transfieren

Adicional a esto, en abril del 2023, la Secretaría Distrital del Hábitat creó un canal adicional de convocatoria consolidado en el Micrositio de la Página Web de la Secretaría Distrital del Hábitat, con el objetivo de facilitar el acceso a la información y oferta completa del programa

⁵ Datos con corte al 17 de octubre del 2023

a todas las mujeres de la ciudad la cual se actualiza constantemente gracias a los recursos suministrados por más de 30 actores aliados a la estrategia, principalmente del sector privado, enfocados al sector de la construcción y afines, donde continúan con el aporte en los ejes de formación, empleabilidad y emprendimiento. De la misma forma, con apoyo transversal de otras entidades en la divulgación de este, se busca llegar a la mayor cantidad de mujeres en todas sus diversidades y lograr su inscripción a la estrategia. Para lograr los resultados se han generado alianzas con destacadas empresas del sector como Camacol, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital de la Mujer, Goyn, entre otros (**Gráfica 8**).

Gráfica 8. Micrositio de la Secretaría del Hábitat con información para mujeres



Fuente: Secretaría Distrital del Hábitat (2023)

Para lograr la ejecución de la ruta de empleabilidad y ofertas de formación a través del micrositio se llevan a cabo las siguientes acciones:

1. Identificación de ofertas laborales y de formación por parte de la Secretaría del Hábitat y aliados
2. Publicación de ofertas en el micrositio y todos los canales de la Secretaría del Hábitat.
3. Filtro de los perfiles y las hojas de vida recibidas por todos los canales de divulgación, y se realiza el cruce entre la oferta y la demanda.
4. Envío de los perfiles y las Hojas de vida, a los actores que postularon las ofertas:

- Una vez el aliado hace la contratación, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico-SDDE entrega un beneficio económico, esto acompañado con una retroalimentación de la convocatoria entre los equipos, para analizar su estado y tomar decisiones para siguientes ofertas y enfoque de formación.

Cabe resaltar por medio del trabajo articulado con las empresas privadas y públicas involucradas en el gremio constructor se ha logrado aumentar la participación de las mujeres en el sector de la construcción, donde en el 2019 el porcentaje era el 9,2% y en los años 2021-2023 ha aumentado en promedio llegando al 16.3%.⁶

Por otro lado, mediante la implementación del Decreto 399 del 2022, se han evidenciado beneficios en la contratación de mujeres con el subsidio de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de empleo incluyente. Este subsidio dirigido a empresas formalizadas en Bogotá y/o población residente de Bogotá, busca vincular a alguna de las poblaciones objetivo en este caso a las mujeres bajo las siguientes condiciones: estar formalizada en la ciudad, firmar el contrato laboral no inferior a 1 SMMLV y por término de 6 meses o más, demostrar mínimo 90 días de vinculación laboral y crear empleos demostrando un aumento de planta respecto a los tres meses anteriores. El valor del beneficio de este subsidio en el caso de la contratación de mujeres es de hasta \$1.200.000 que depende del término del contrato (**Tabla 1**).

Tabla 1. Valor del subsidio de empleo incluyente según población objetivo

Población con brecha de empleo	Valor beneficio	
	Termino del contrato	
	Entre 6 meses y menos de un año	Igual o mayor a 1 año o a termino indefinido
Persona trans	\$2,100,000	\$4,200,000
Joven (18-28 años) o persona mayor de 50	\$900,000	\$1,800,000
Mujer		
Víctima de conflicto armado		
Víctima de violencia de género	\$600,000	\$1,200,000
Persona en proceso de reincorporación, reintegración y/o desmovilizados. Entre otros		

⁶ GEIH, DANE. Cálculos propios, promedio serie 2022. Nota *Incremento calculado y aproximada con el promedio 2019 (metodología 2005) 2021-2023 (metodología censo 2018)

Fuente: Subdirección de Apoyo a la construcción (Julio 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS) – SDHT, octubre 2023

Por otro lado, el decreto Distrital 332 de 2020 establece lo siguiente:

"...Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital" cuyo propósito es incorporar medidas afirmativas que promuevan la participación de las mujeres en los contratos y convenios firmados por el gobierno distrital que contribuyan a la generación de ingresos para las mujeres y propenda por el reconocimiento de su trabajo y el acceso a las oportunidades económicas en condiciones de equidad en las diferentes ramas de la actividad económica relacionadas con el sector de la Construcción, transporte y almacenamiento entre otros; en un porcentaje diferencial del 13,8 y el 16,6 respectivamente, a partir del 1 de junio de 2023" (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020).

En consecuencia y como parte del compromiso con una ciudad más incluyente y de oportunidades en condiciones de igualdad; la Secretaría Distrital del Hábitat ha fortalecido la contratación de mujeres en trabajos históricamente masculinizados como lo son la construcción y el transporte.

5. ENCUESTA “BOGOTÁ CONSTRUIDA POR MUJERES” FASE II

La **Encuesta Bogotá Construida por Mujeres** diseñada en el 2021 por la Secretaría Distrital del Hábitat tiene como objetivo conocer la participación de las mujeres en el sector de la construcción y su cadena de valor en la ciudad de Bogotá, sus características demográficas y condiciones laborales, para diseñar estrategias que impulsen su vinculación laboral. La Encuesta ha contado hasta el momento con dos etapas, en la fase I que se aplicó en el 2021 se contó con la participación de 383 mujeres de diferentes empresas constructoras, por su parte la fase II llevada a cabo en el 2023 buscó ampliar el análisis a empresas de la cadena de valor del sector de la construcción logrando la participación de 273 mujeres de 40 empresas del sector, que según la rama de la actividad económica incluyeron principalmente empresas dedicadas a la construcción de edificios residenciales (32,5%), obras de ingeniería civil (22,5%), terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil (12,5%), comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería, pinturas, productos de vidrio, equipo y materiales de fontanería y calefacción (10,0%), entre otros (**Gráfica 9**).

Gráfica 9. Mujeres encuestadas según ramas de la actividad económica de sus empresas. BCM, 2023



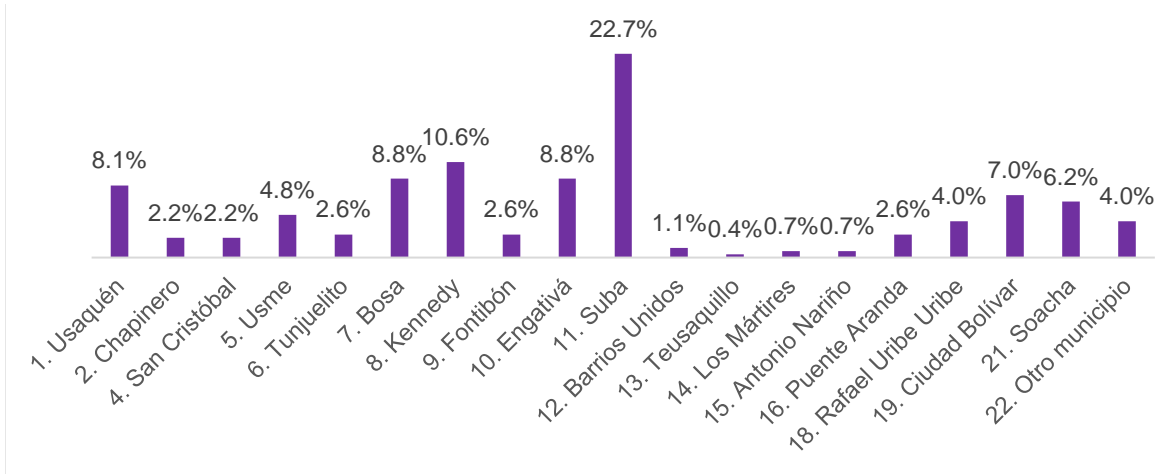
Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)– SDHT, octubre 2023.

La encuesta fue tipo sondeo, anónima y se aplicó en formato presencial y virtual durante los meses de octubre y noviembre de 2022, y los meses de abril a agosto de 2023. Para la segunda fase de la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres se recolectó información únicamente de las mujeres trabajadoras de las empresas vinculadas mediante el Formulario de Mujeres 2023 que incluyó en la sección de implementación de acciones para la igualdad de género preguntas adicionales sobre si las mujeres conocen qué es la violencia basada en género, el acoso sexual, y el acoso laboral.

4.1 Caracterización de las mujeres encuestadas

En la encuesta BCM 2023 se contó con participación de mujeres residentes en 17 localidades de la ciudad con excepción de Santafé, La Candelaria y Sumapaz de las cuales no se identificó ninguna participante (**Gráfica 10**).

Gráfica 10. Localidad de Residencia, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). **Elaboró:** Subdirección de Información Sectorial (SIS)– SDHT, octubre 2023.

Las mujeres encuestadas se encontraron en los rangos de edad de los 19 y 60 años, con una edad promedio de 32 años. Se observó que el 53% de las mujeres trabajadoras del sector construcción y su cadena de valor tiene hijos y el 49% de las mujeres manifestó tener bajo su cuidado niñas(as), adultos mayores o personas con discapacidad, donde el rango de edad de maternidad se estableció entre los 13 y 40 años. La edad promedio de nacimiento del primer hijo de las mujeres encuestadas en la EBCM 2023 fue de 22 años, a nivel Bogotá según la Encuesta Multipropósito esta edad se ubica en 23 años (**Gráfica 11**).

Según la Línea Base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género- PPMYEG (2023), 22% de las mujeres en Bogotá han renunciado para ejercer trabajos de cuidado, el 24% de las mujeres que no aceptaron la última oferta de trabajo aluden a que fue por razones personales y familiares o porque tienen a cargo el cuidado de niños, niñas, adultos mayores y/o personas con discapacidad. Además, la Secretaría de la Mujer (2023), también indica que las mujeres al cumplir 40 años se desplazan 15 puntos porcentuales- p.p. hacia los oficios del hogar y el trabajo de cuidado lo que se puede explicar por la acumulación de trabajo de cuidado a esta edad, la exclusión del mercado laboral y educativo y la brecha digital de las mujeres que tienen esta edad.

Gráfica 11. Mujeres Cuidadoras, BCM 2023

Panel 1. Tiene Hijos

Panel 2. Personas bajo su cuidado



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

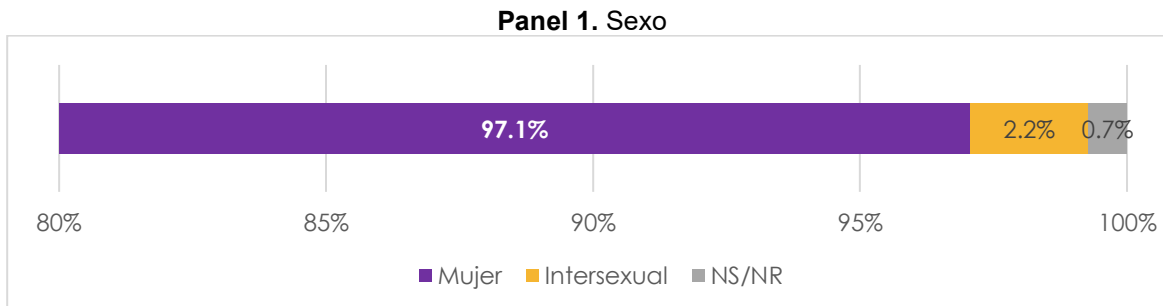
En cuanto a categorías de grupos diferenciales el 17,9 % de las mujeres indicó ser jefa de hogar, el 2,5% ser víctima del conflicto, el 1,1% Indígena, el 0,7% Afrocolombiana, el 0,7% Negra, y el 1,10% Migrante (**Tabla 2**). Con respecto al sexo de las participantes el 97,1% eran mujeres, y el 2,2% intersexuales, por su parte en cuanto a identidad de género, 97,4% se identificaron con género femenino y 0,7% como transgénero (**Gráfica 12**).

Tabla 2. Categoría Diferencial, BCM 2023

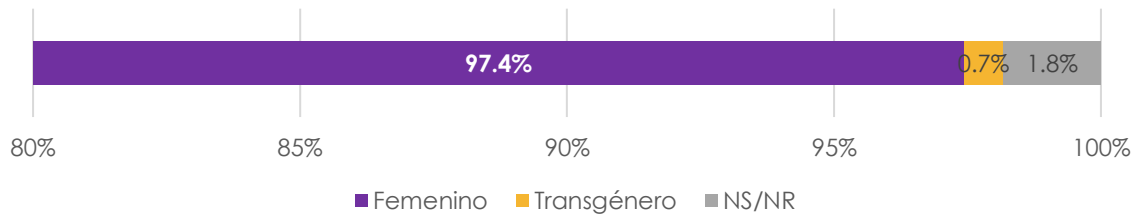
Categoría Diferencial	%
Jefe mujer	17,9%
Víctima	2,6%
Indígena	1,1%
Afrocolombiana	0,7%
Negra	0,7%
Migrante	1,1%

Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

Gráfica 12. Sexo e Identidad de Género, BCM 2023



Panel 2. Identidad de Género

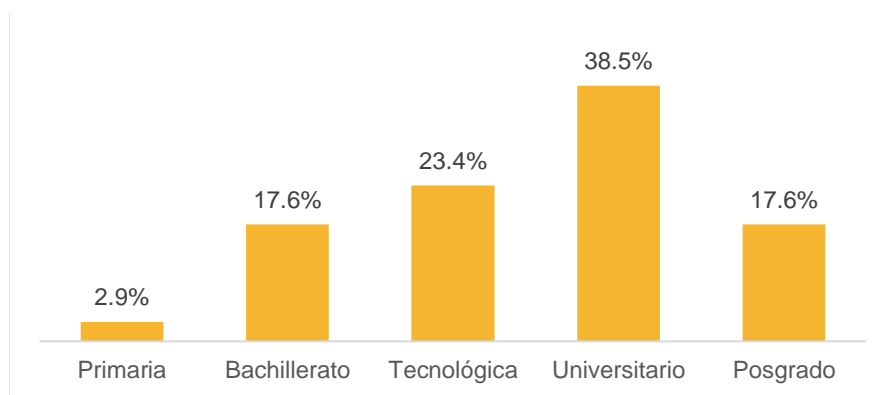


Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

La mayoría de las mujeres trabajadoras del sector construcción y su cadena de valor declararon ser solteras (57,5%), seguidas por las que se encuentran en unión marital (22,7%), las que están casadas (14,3%), separadas (3,3%) y viudas (0,7%). En cuanto a estrato socioeconómico la mayoría se encuentran en los estratos socio económicos bajos, siendo que el 37,3% pertenecen al estrato 3, el 30,4% al estrato 2, el 15,4% al estrato 4, 10,3% al estrato 1, y 5,1% pertenecen a los estratos 5 y 6. La Línea Base de la PPMYEG (2023) encontró que para las mujeres jóvenes un factor que incide a renunciar al empleo remunerado para ejercer labores del hogar es el estado civil donde un 22% de mujeres que renunciaron en Bogotá y tenían entre 18 y 28 años se encuentran casadas o en unión libre, además para las mujeres adultas este factor es el estrato, donde 31% de las que renunciaron eran adultas (29 y 59 años) y se encontraban en los estratos 0 a 2.

Al analizar el nivel educativo se evidenció que el 2,9% alcanzaron el nivel primario y el 17,6% el bachillerato, en conjunto, estas dos categorías suman el 20,5% (**Gráfica 13**). A nivel Bogotá según datos de la Encuesta Multipropósito Bogotá Cundinamarca (2021) este porcentaje equivale al 56,2%.

Gráfica 13. Nivel Educativo, BCM 2023

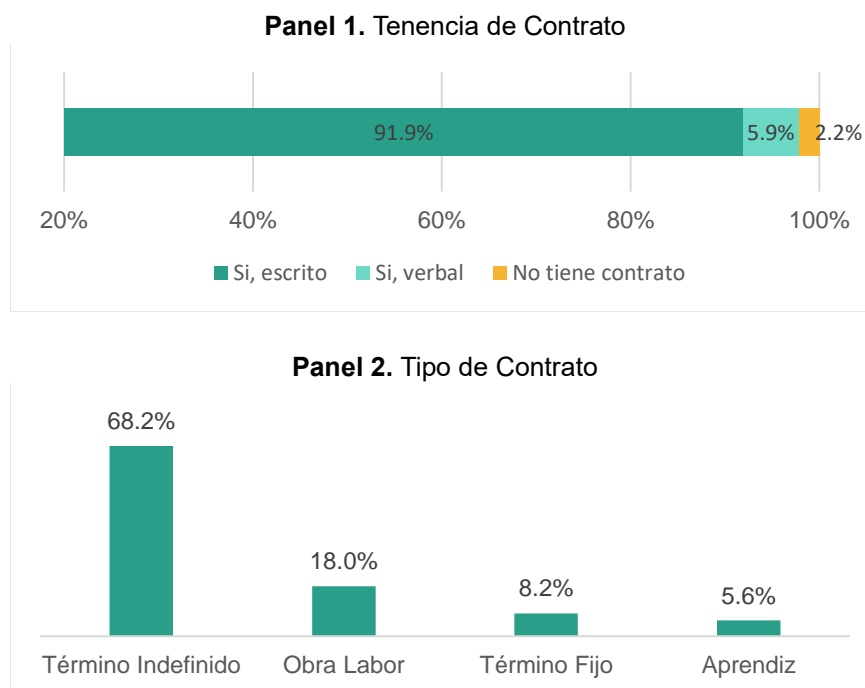


Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

4.2 Condiciones laborales

En cuanto a condiciones laborales, el 97,8% de las mujeres manifestó tener un contrato escrito (91,9%) o verbal (5,9%), de ellas el 68,2% trabaja mediante un contrato a término indefinido, el 18,2% por obra labor, el 8,2% a término fijo, y el 5,6% de las mujeres se encuentra en misión o como aprendiz (**Gráfica 14**).

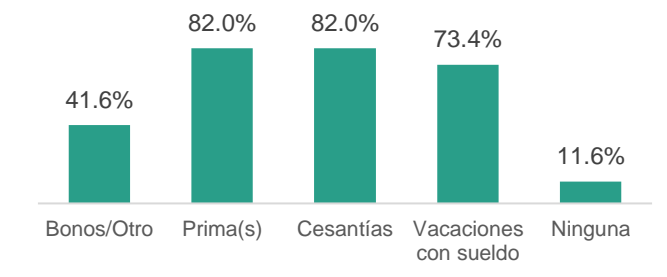
Gráfica 14. Tipo de Contratación, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)– SDHT, octubre 2023.

Referente a beneficios dados por las empresas a las mujeres, el 41,6% señalaron recibir bonos, el 82,0% prima, el 82,6% cesantías y el 73,4% vacaciones con sueldo, sin embargo, el 11,6% de las mujeres dijo no recibir ningún beneficio (**Gráfica 15**).

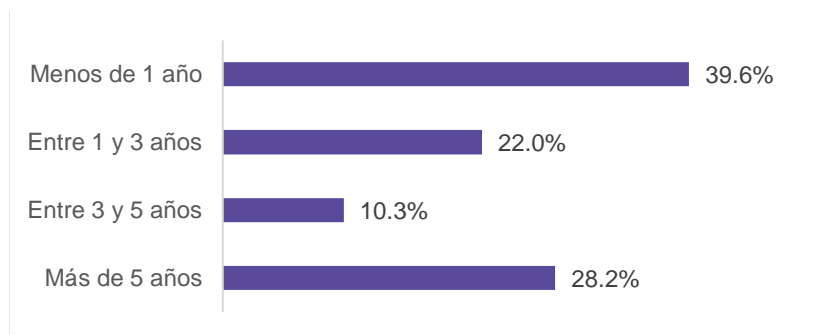
Gráfica 15. Prestaciones sociales, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

En términos de antigüedad trabajando en la empresa, el 39,6% de las mujeres llevan menos de un año trabajando con la empresa, el 22,0% entre uno y tres años, el 10,3% entre tres y cinco años y el 28,2% más de cinco años. Referente a beneficios dados por las empresas a las mujeres, el 41% señaló 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 16**).

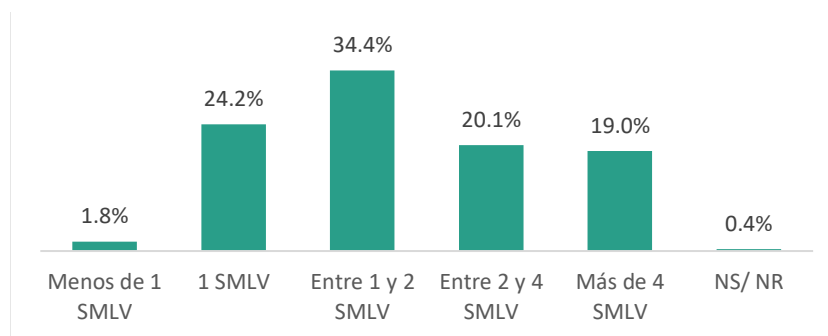
Gráfica 16. Antigüedad en la empresa, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

El 26% de las mujeres declararon ganar uno o menos de un salario mínimo mensual legal vigente, el 34,4% entre uno o dos salarios mínimos y el 20,1% entre dos y cuatro salarios mínimos. Por su parte, el 19% de las mujeres manifestaron ganar más de 4 salarios mínimos (**Gráfica 17**).

Gráfica 17. Mujeres según Rango Salarial, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

Los cargos desempeñados por las mujeres encuestadas incluyeron principalmente las ingenierías y la arquitectura (12,5%) quienes reciben en su mayoría más de 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV, seguido por las mujeres que se desempeñan como analistas (9,2%) donde más del 50% declararon recibir entre 2 y 4 SMMLV, seguidas por las que se encuentran en el área de seguridad y salud en el trabajo SST (8,4%) donde cerca del 57% ganan entre 1 y 2 SMMLV (Tabla 3).

Tabla 3. Rango Salarial según cargo, BCM 2023

Cargo	Mujeres	SMMLV					NS/NR
		< 1	1	Entre 1 y 2	Entre 2 y 4	> 4	
Directiva	6,6%	-	-	11,1%	22,2%	66,7%	-
Asistente de cargo directivo	1,1%	-	-	33,3%	-	66,7%	-
Analista	9,2%	-	-	48,0%	52,0%	-	-
Comercial y Ventas	3,3%	-	22,2%	55,6%	11,1%	11,1%	-
Asistente administrativa	6,6%	-	33,3%	50,0%	16,7%	-	-
Auxiliar administrativa	6,2%	-	29,4%	64,7%	5,9%	-	-
Residente	5,9%	-	-	12,5%	37,5%	50,0%	-
Ingeniería y Arquitectura	12,5%	-	11,8%	32,4%	20,6%	35,3%	-
Supervisora de oficina	7,3%	-	-	25,0%	60,0%	15,0%	-
Otras profesionales	5,9%	-	-	12,5%	25,0%	56,3%	6,3%
Supervisora de construcción	0,7%	-	-	50,0%	50,0%	-	-
Auxiliar de obra	7,7%	40,0%	25,8%	2,1%	-	-	-
Oficial de obra	2,6%	-	28,6%	57,1%	-	14,3%	-
Inspectora	5,5%	-	26,7%	73,3%	-	-	-
Social	1,5%	-	-	-	25,0%	75,0%	-
SST	8,4%	8,7%	21,7%	56,5%	8,7%	4,3%	-
Aseo y Cocina	6,6%	5,6%	83,3%	11,1%	-	-	-

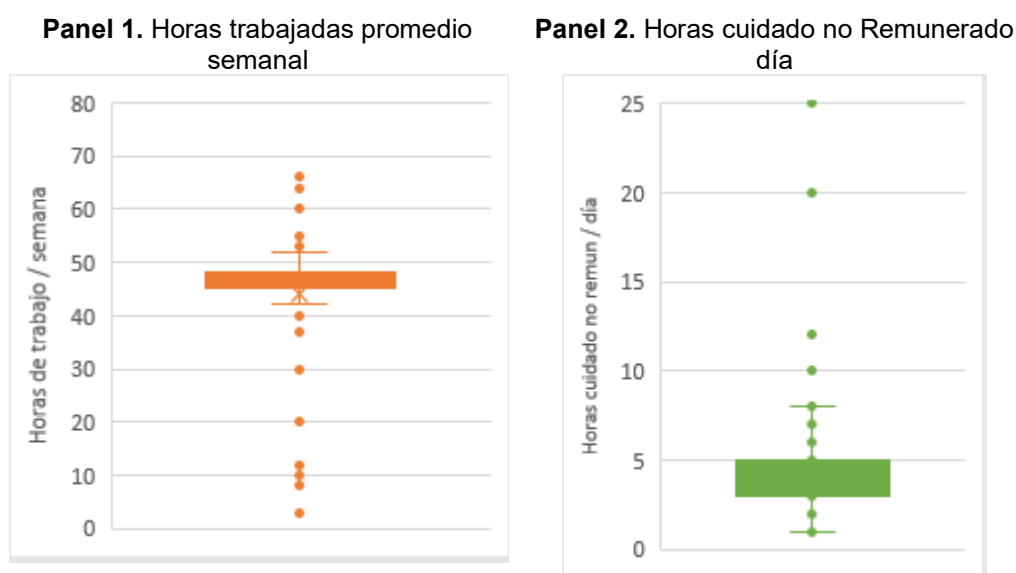
Aprendiz	1,1%	-	100%	-	-	-	-
Sin Información	1,5%	-	75,0%	25,0%	-	-	-
Total	100%	1,8%	24,2%	34,4%	20,1%	19,0%	0,4%

Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

En la encuesta se indagó a las mujeres por el número de horas a la semana trabajadas 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 de la EBCM 2023 es de 44 horas, la mediana de horas es 47. El número de horas mínimo de trabajo semanal es 3 horas y el máximo 66 horas semanales.

Por otra parte, el número de horas diarias promedio de trabajo en cuidado no remunerado es de 4,3 horas, lo que equivale a cerca de 30 horas semanales (**Gráfica 18**). Para la ciudad de Bogotá, según la línea base de la PPMYEQ (2023), las mujeres de la ciudad dedican en promedio 6,1 horas a trabajos domésticos y de cuidados no remunerados, lo que equivale en promedio a 2 horas y 35 minutos diarios más que los hombres.

Gráfica 18. Tiempo de trabajo y de cuidado no remunerado, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

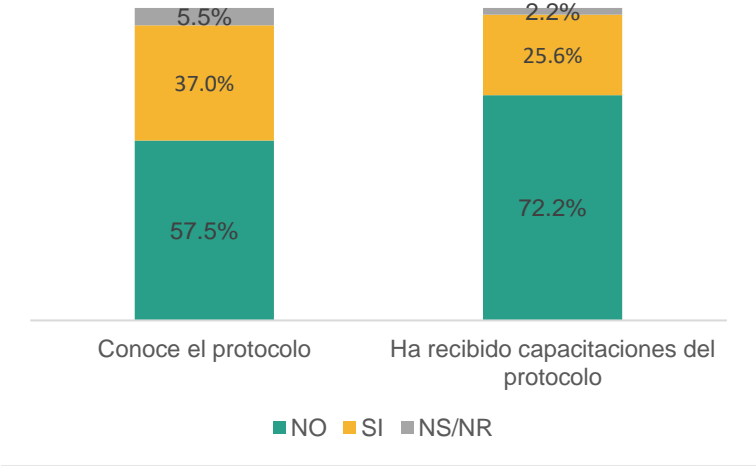
5.3 Acciones de igualdad de género.

La encuesta indagó si las mujeres conocían que es la violencia basada en género, el acoso sexual y el acoso laboral, a lo que más del 90% de las mujeres respondieron afirmativamente, no obstante, solo el 37% manifestaron conocer el protocolo de prevención

y atención a situaciones de violencia basada en género y solo el 25,6% declararon haber recibido capacitaciones del protocolo de prevención y atención a situaciones de violencia basadas en género en la empresa donde laboran (**Gráfica 19**).

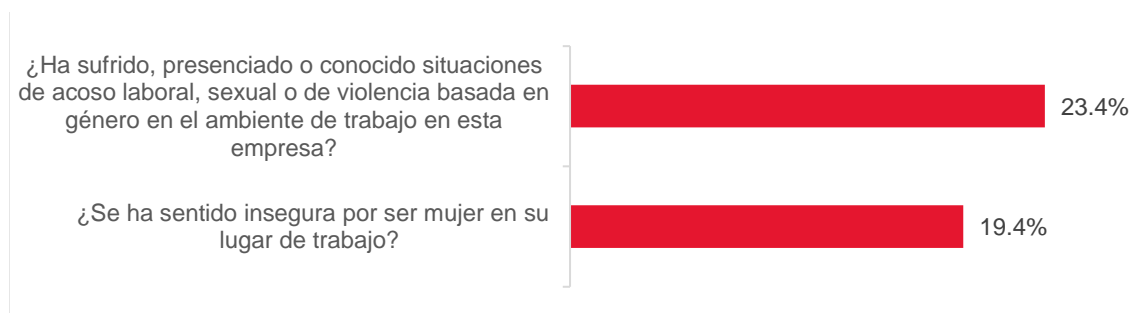
El 23,4% de las mujeres encuestadas manifestó haber sufrido o presenciado situaciones de violencia basada en género, así mismo, el 19,4% de las mujeres indicaron que se han sentido inseguras por el hecho de ser mujeres en su lugar de trabajo (**Gráfica 20**).

Gráfica 19. Protocolo de prevención y atención a situaciones de violencia basada en género, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

Gráfica 20. Mujeres que han sentido Situaciones de acoso e Inseguridad, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

Adicional, se preguntó si en la dotación que entrega la empresa a sus trabajadores(as), se entregan tallas de prendas de vestir diferentes para hombres y mujeres, a lo que el 65,2% de las mujeres respondió afirmativamente.

Con relación a si las empresas han realizado adecuaciones para suplir las necesidades de cuidado de sus trabajadoras y trabajadores, el 70% de las mujeres manifestó que su empresa ha hecho adecuaciones en baños, el 19,8% declaró que han hecho adecuaciones en cuanto a señalización diferencial e incluyente, el 14,7% manifiesta que las adecuaciones incluyen dispensadores de toallas higiénicas, el 14,3% salas de lactancia y una menor proporción equivalente al 7% indica que se han hecho adecuaciones en cuanto a apoyos en servicios de cuidado para hijos/as y otras personas dependientes.

De igual forma, el 4,4% declaró que se han hecho otras adecuaciones tales como instalación de cafeterías con estufas y otras dotaciones para la preparación de alimentos, cuartos con casilleros o lockers para las mujeres, adecuación de primeros auxilios y programas de desconexión digital o pausas activas (**Tabla 4**).

Tabla 4. Adecuaciones realizadas por la empresa, BCM 2023.

Adecuación	%
Adecuación de baños	70,0%
Dispensadores de toallas higiénicas	14,7%
Sala de lactancia	14,3%
Señalización diferencial e incluyente	19,8%
Rutas de movilidad con acceso universal empresa	10,6%
Apoyos en servicios de cuidado para hijos/as y otras personas dependientes	7,0%
Otra	4,4%

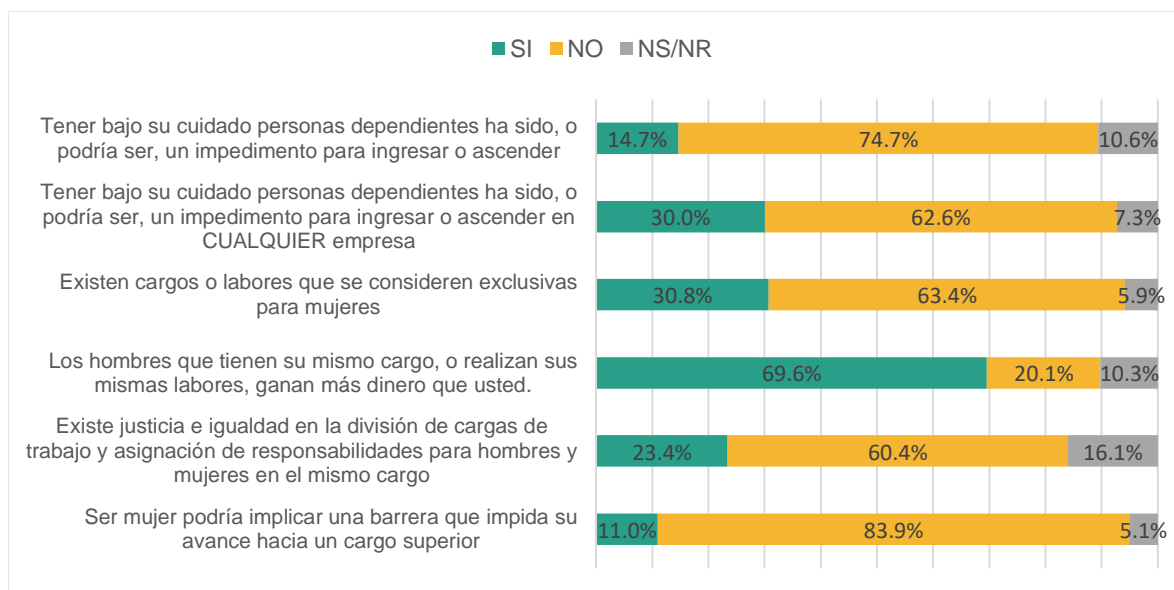
Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

5.4 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. El 14,7% de las mujeres sienten que tener personas bajo su cuidado podría ser un impedimento para ingresar o ascender en su empresa, mientras que el 30% dicen que esto puede ser un impedimento para ingresar o ascender en cualquier empresa.

El 30,8% considera que existen cargos o labores que se consideran exclusivas para mujeres. El 69,6% 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 60,4% siente que no existe justicia en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades frente a los hombres. Finalmente, el 11,0% de las mujeres piensa que ser mujeres puede implicar una barrera que impida su avance hacia un cargo superior (**Gráfica 21**).

Gráfica 21. Percepción igualdad de género SI/NO, BCM 2023.

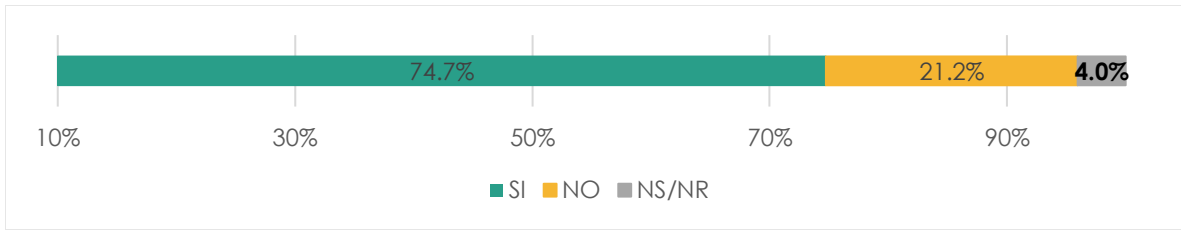


Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

5.4.1 Barreras de acceso para la vinculación de las mujeres en el sector

La encuesta indagó a las mujeres acerca de si consideran que existen barreras de acceso para su ingreso a trabajos tradicionalmente masculinizados, a lo cual el 74,7% respondió afirmativamente, por su parte el 21,2% respondió que no manifestando que la inclusión y la igualdad son temas que han venido tomando fuerza y que las mujeres tienen la capacidad para desempeñar la misma labor que los hombres en el sector de la construcción (**Gráfica 22**).

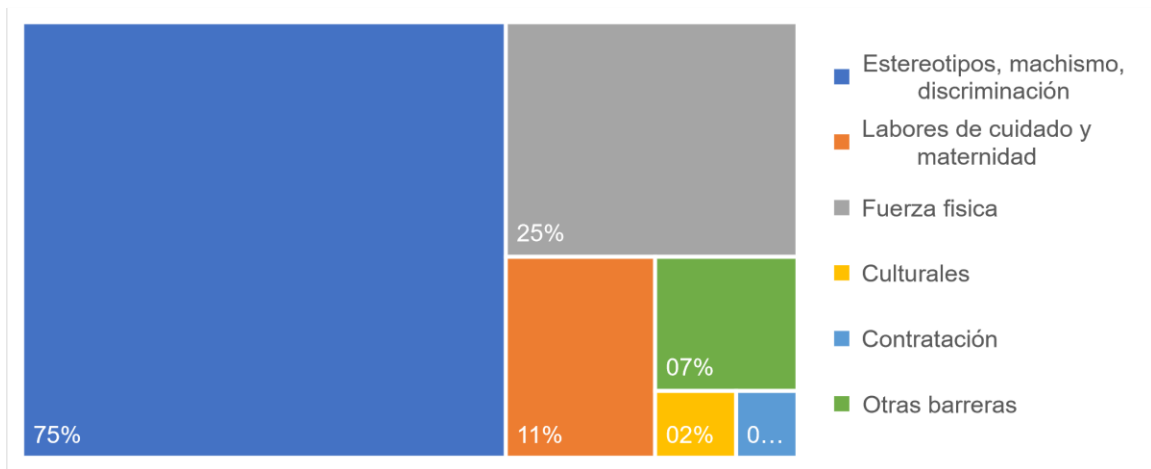
Gráfica 22. Mujeres que consideran que existen barreras de acceso a trabajos tradicionalmente masculinizados SI/NO, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023.

Al analizar cuáles son las barreras identificadas por parte de las mujeres, se distinguieron los estereotipos, la discriminación en materia de empleo y contratación, el machismo, las creencias arraigadas en todos los niveles donde se consideran que existen determinadas labores para los hombres y las mujeres, los impedimentos que se perciben alrededor del rol de cuidado que mayoritariamente desempeñan las mujeres, así como las limitaciones en cuanto a la fuerza física requerida para ejercer ciertas labores dentro del sector (**Gráfica 23**).

Gráfica 23. Barreras de acceso a trabajos tradicionalmente masculinizados, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023

Estereotipos, Discriminación y Machismo

Cerca del 75% de las mujeres encuestadas manifestó que las principales barreras se sustentan en la creencia de que existen ciertas labores destinadas a los hombres y las mujeres, donde se considera que las labores que se realizan en el sector de la construcción pueden ser mejor desempeñadas por los hombres, así las mujeres enfrentan situaciones

donde son abiertamente discriminadas ya que se subestima sus capacidades y se les considera el sexo débil lo que se evidencia en el machismo que persiste de parte de cargos directivos, compañeros de trabajo, y en la política de algunas empresas donde se contratan menos mujeres que hombres, o exclusivamente hombres.

Fuerza física requerida para ciertas labores

El 24,5% de las mujeres encuestadas indicó como una barrera la fuerza física que se requiere para algunas labores de la construcción, por ejemplo, trabajos de obra, manejo de maquinaria y carga, lo cual ocasiona que para muchos cargos existan preferencias de contratación hacia los hombres y algunas empresas en sus ofertas segmentan cargos únicamente para hombres.

Labores de cuidado y maternidad

Con estrecha relación a las situaciones de discriminación que enfrentan las mujeres y los estereotipos que existen de que no cuentan con las capacidades para realizar labores en el sector de la construcción, el 10,8% de las mujeres identifican que debido al rol de cuidado que mayoritariamente desempeñan en la sociedad se considera que disponen de menos tiempo para desempeñar sus labores profesionales o que no las desempeñan en igual medida que los hombres. Además, manifiestan que muchas veces se les pregunta al contratarlas si desean tener hijos y que el tener una familia se puede considerar como un impedimento para ejercer sus labores eficientemente, por ejemplo, al quedar en embarazo enfrentan restricciones para desempeñarse en cargos que requieren mayor esfuerzo físico.

Otras barreras identificadas

Algunos obstáculos adicionales identificados por las mujeres encuestadas incluyen que el tener jefes hombre puede dificultar su ascenso y promoción, además que culturalmente se repiten las tradiciones donde los hombres se desempeñan en ciertas labores que las mujeres no pueden realizar, situación que puede acentuarse según la zona geográfica del país donde se encuentren, también destacaron barreras en la contratación, la falta de capacitación e incluso la inseguridad propia.

5.4.2 Estrategias para la vinculación de las mujeres en el sector

Al indagar en la encuesta acerca de cuál podría ser una forma efectiva para vincular más mujeres a la empresa dentro de las acciones más destacadas mencionadas se encuentran las siguientes:

Capacitación, formación y plan de carrera. Se destaca la necesidad de lograr un fortalecimiento en el ámbito laboral, de experiencia y de estudios de las mujeres, así como promover su presencia en carreras STEM con una preparación en cargos donde han sido excluidas por medio de estrategias que fomenten la definición de un proyecto integral para el crecimiento profesional dentro de las empresas.

Políticas equitativas de contratación y procesos de selección más eficientes que logren un balance en el número de mujeres y hombres de la empresa.

Mayores oportunidades e inclusión para enfrentar la discriminación y brindar oportunidades a las mujeres sin importar su edad.

Promoción de actitudes de confianza entre otros, lo que incluye el reconocimiento de las cualidades de las mujeres, y una mayor apertura a su participación en cargos masculinizados.

Evaluación de competencias y conocimientos, donde se implementen estrategias para la contratación de las mujeres basadas en su conocimiento y méritos tales como pruebas para evaluar sus capacidades.

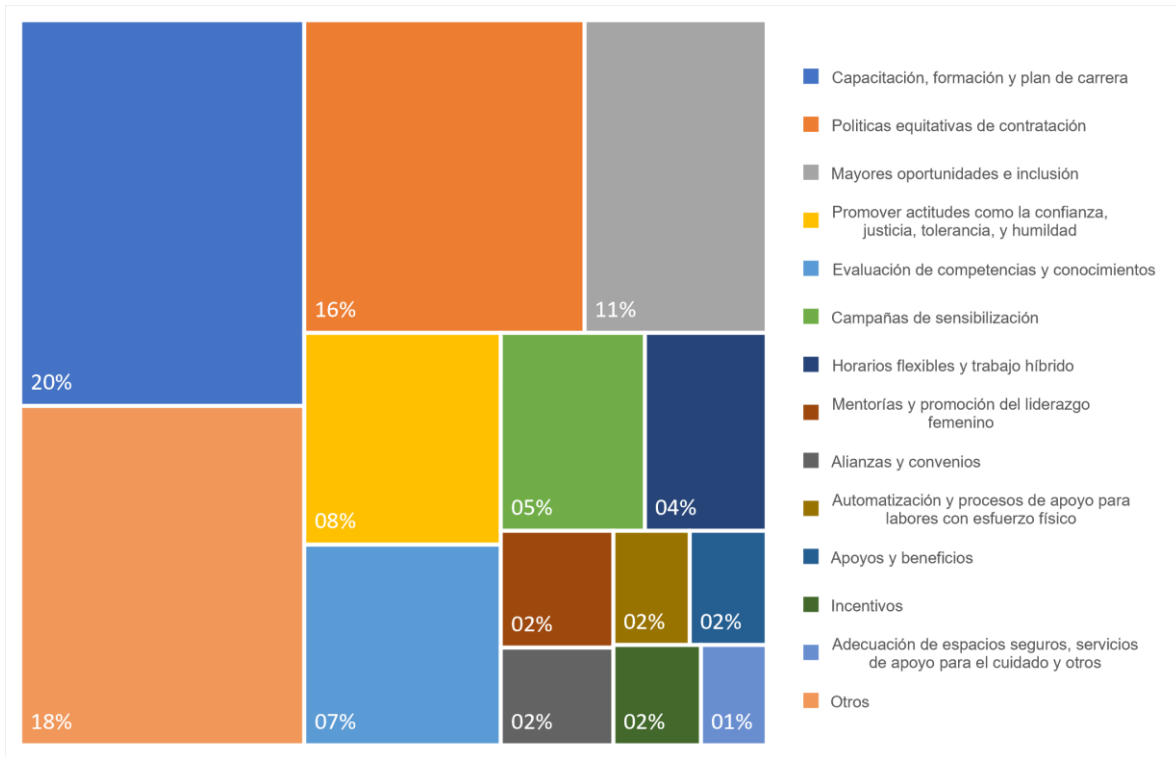
Campañas de sensibilización, que abarquen desde charlas a herramientas comunicativas de educación en cuanto a la equidad de género.

Horarios flexibles y trabajo híbrido que beneficiarían principalmente a mujeres jefes de hogar y aquellas que se dedican a labores de cuidado, impactando en variables como el tiempo de desplazamiento.

Automatización y procesos de apoyo para labores que requieren esfuerzo físico, lo que incluye proporcionar herramientas actualizadas y de apoyo en obra que permitan reducir el esfuerzo físico de las mujeres.

Las encuestadas también propusieron otras acciones encaminadas al mejoramiento de las vías de comunicación de ofertas laborales, beneficios y apoyos que fomenten la calidad de vida de las mujeres, la promoción de actividades de autocuidado y salud mental, así como estrategias de rotación en cargos para que se logre conocer la dinámica de un cargo específico y puedan pulir sus habilidades

Gráfica 24. Estrategias para vincular más mujeres en la empresa, BCM 2023



Fuente: Bogotá Construida por Mujeres (BCM, 2023). Elaboró: Subdirección de Información Sectorial (SIS)–SDHT, octubre 2023

6. CONCLUSIONES

Uno de los mayores desafíos que se evidencian desde la empresa pública y privada es lograr que las mujeres alcancen cada vez mayor protagonismo en sectores como el de la construcción, y se continúe reconociendo el aporte que ofrecen a esta industria. La desigual participación laboral de las mujeres en el sector de la construcción que para el promedio móvil junio a agosto de 2023 fue del 17,4% comparada con la de los hombres que se ubicó en 82,6%, esto a su vez acentuado por condiciones de vulnerabilidad de las mujeres como la pobreza donde para el 2022 28,7% de las mujeres se encontraban en pobreza monetaria frente al 27,4% de los hombres, así como las barreras que enfrentan las mujeres en el hogar donde en promedio dedican 2 horas y 35 minutos más que los hombres a las labores de trabajo doméstico y cuidado no remunerado, muestran la necesidad de seguir trabajando para cerrar las brechas de género.

Con la puesta en marcha de la Estrategia Bogotá el Mejor Hogar para las Mujeres, los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en sus dos etapas, así como las diferentes acciones en materia de vivienda digna y de calidad, y entornos equitativos y seguros que se han venido implementando desde la Secretaría Distrital del Hábitat como parte del compromiso con las mujeres reconociendo su rol en la ciudad y las

vulnerabilidades que enfrentan, se han obtenido resultados importantes que impactan en su inclusión en el mercado laboral, así como en el mejoramiento de su calidad de vida. Así, uno de los grandes avances es con relación al empleo, donde entre 2019 y 2023 se pasó de una participación laboral de las mujeres en este sector del 9,2% al 16,3%.

La industria de la construcción históricamente ha sido un sector masculinizado, si bien se ha avanzado en la vinculación de las mujeres en el sector de la construcción, persisten barreras para su ascenso o incorporación en cargos que requieren mayor experiencia laboral y que en ocasiones son inalcanzables para las mujeres, por ello es necesario que desde el sector empresarial tanto privado como público se continúe apoyando los procesos de formación, capacitación y generación de oportunidades, así como implementar acciones al interior de las empresas que contribuyan a construir una ciudad más incluyente, equitativa y segura para las mujeres.

Algunas medidas efectivas analizadas y que surgen de las propuestas de la Encuesta Bogotá Construida por Mujeres para lograr la igualdad de género en el sector de la construcción incluyen el desarrollo de planes de carrera para las mujeres al interior de las empresas y la implementación de estrategias para fomentar su ascenso tales como rotaciones de cargos que les permitan conocer el funcionamiento de ciertas laborales y preparase para ellas, políticas y reglamentos de contratación que aseguren igualdad de salarios para quienes se desempeñan en los mismos cargos, horarios flexibles y trabajo híbrido que faciliten las labores del cuidado y trabajo doméstico las cuales recaen principalmente en las mujeres, campañas de sensibilización en cuanto a la igualdad de género y prevención de violencias, incentivos a las empresas, semilleros de construcción, entre otros.

Al estudiar el panorama nacional e internacional del sector se evidencian avances en la identificación, reconocimiento de las brechas de género en las empresas, en la academia, en las organizaciones de mujeres, y en las redes mixtas (academia, empresas, organizaciones de mujeres).

Para mencionar algunas de las lecciones aprendidas se encuentran la implementación de redes y asociaciones para impulsar el acceso de las mujeres a cargos directivos como el caso de REDMAD en Chile, los programas de prácticas pagadas supervisadas por entidades del estado para la participación en proyectos de infraestructura acompañados de capacitaciones en gestión y liderazgo, la asignación o creación del rol de oficial de proyecto que supervise los diferentes proyectos de construcción garantizando la eliminación de barreras a las mujeres y su inclusión laboral, tal como es el caso de los programas para las mujeres de la industria de la construcción en Australia. De igual forma, se destaca también la necesidad de la creación e implementación de protocolos para la eliminación de la violencia y el acoso con base a lineamientos tales como la Guía para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo desarrollada por el Departamento UOCRA Mujeres de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

Los desafíos que se enfrentan para alcanzar a igualdad de género y que se extienden más allá del sector de la construcción requieren voluntad política de los gobiernos para incorporar presupuestos con equidad de género, que motiven a las y los empresarios en

vincular más mujeres, a través de incentivos y bonificaciones a las empresas y la implementación de espacios y ambientes laborales más incluyentes, impulsando acciones afirmativas, desarrollo de capacidades, competencias, liderazgo, empoderamiento de las mujeres y una inserción laboral equitativa.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2020). *Decreto 332 de 2020*. Bogotá: Registro Distrital No. 7010 del 01 de enero de 2021. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=104165>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (24 de Octubre de 2023). *YouTube*. Obtenido de Cierre de fase de Mujeres Que Reverdecen y Sembradoras Por la ReactivAcción: <https://www.youtube.com/watch?v=qTttKmBIOpw>
- Banco Mundial. (18 de Junio de 2020). *Banco Mundial web site*. Obtenido de ¿Cómo incrementar la participación de la mujer en proyectos de infraestructura?: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/06/18/como-incrementar-la-participacion-de-la-mujer-en-proyectos-de-infraestructura>
- Cementos Moctezuma. (2022). *Casco Rosa Web site*. Obtenido de Somos las mujeres de la construcción: <https://cascorosa.com/somos-las-mujeres-de-la-construccion/>
- Cementos Moctezuma. (Octubre de 2023). *Mujer México*. Obtenido de Cementos Moctezuma buscará romper estereotipos con la iniciativa Casco Rosa: https://mujermexico.com/aliados-de-la-mujer-mexicana/cementos-moctezuma-buscara-romper-estereotipos-con-la-iniciativa-casco-rosa/#google_vignette
- DANE. (2023). *GEIH. Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- 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>
- DANE (2020). Cuidado no remunerado en Colombia: brechas de género. Boletín estadístico. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>
- Gobierno de New South Wales (NSW Government). (Agosto de 2023). *Educación*. Obtenido de <https://education.nsw.gov.au/public-schools/career-and-study-pathways/infrastructure-traineeships/about-infrastructure-traineeships>
- Medina, F. (10 de Abril de 2022). *Universidad del Medio Ambiente*. Obtenido de HÁBITAT Y GÉNERO. Mujeres construyendo un hábitat sostenible e inclusivo.: <https://umamexico.com/habitat-y-genero-mujeres-construyendo-un-habitat-sostenible-e-inclusivo/>
- Minvivienda. (Octubre de 2020). *Encadenamientos productivos del sector edificador*. Obtenido de <https://www.minvivienda.gov.co/publicacion/encadenamientos-productivos-del-sector-edificador>

Observatorio Fundación Laboral de la Construcción. (2022). *Mujeres en el sector de la construcción*. Observatorio de la Construcción. Obtenido de <https://www.observatoriodelaconstruccion.com/uploads/media/3RddNALvaS.pdf>

OMEG - Observatorio de Mujeres y Equidad de Género - SDMujer. (Mayo de 2023). Obtenido de Línea base del sistema del cuidado: <https://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/component/phocadownload/category/92-linea-base-cuid?download=866:lin-base-sist-cuid>

Proterra. (2023). Obtenido de <https://redproterra.org/es/acerca-de-proterra-2/>

REDMAD Mujeres Alta Dirección. (2023). Obtenido de <https://redmad.cl/>

Revista Semana. (24 de Octubre de 2023). Rompiendo techos de cristal. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=0-p-Y1hiXTc>

SDP. (2023). *Resultados Encuesta Multipropósito*. Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/gestion-estudios-estrategicos/estudios-macro/encuesta-multiproposito/resultados><https://www.sdp.gov.co/gestion-estudios-estrategicos/estudios-macro/encuesta-multiproposito/resultados>

Secretaría Distrital de Ambiente, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, & USAID. (11 de Octubre de 2023). *PNUD Web site*. Obtenido de Mujeres sembradoras por la Reactivación: <https://www.undp.org/es/colombia/mujeres-sembradoras-por-la-reactivacion>

Secretaría Distrital de la Mujer. (Mayo de 2023). *Informe de Resultados Línea Base del Sistema Distrital del cuidado*. Obtenido de <https://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/component/phocadownload/category/92-linea-base-cuid?download=890:inf-lin-base-cui>

Secretaría Distrital del Hábitat. (24 de Octubre de 2023). *Página oficial secretaria del hábitat*. Obtenido de <https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/mujeres>

Secretaría Distrital del Hábitat. (11 de Octubre de 2023). *Secretaría Distrital del Hábitat Web Site*. Obtenido de Información para mujeres: <https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/mujeres>

UOCRA Mujeres. (12 de Octubre de 2023). *UOCRA Mujeres*. Obtenido de UOCRA Mujeres en movilización de la CGT: <https://mujeres.uocra.org/>