

MUJERES EN LA CONSTRUCCIÓN: REALIDAD, RETOS Y OPORTUNIDADES



Una mirada desde el proyecto WCBLatAm para las entidades de formación y docentes

CONTEXTO DEL PROYECTO

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTE PROYECTO?

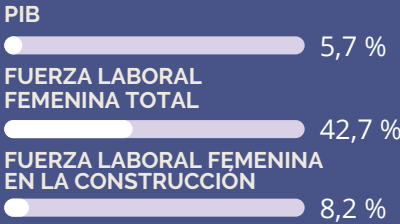
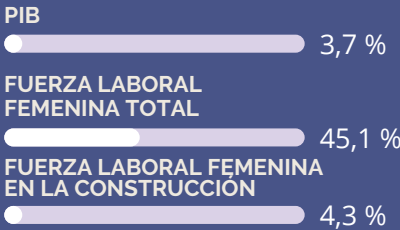
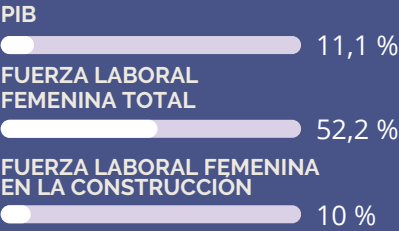
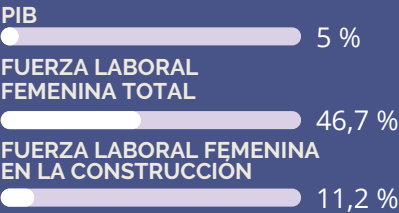
- La construcción es un sector históricamente masculinizado.
- Se necesita incorporar más mano de obra calificada.
- Incluir mujeres es clave para la diversidad, productividad y sostenibilidad.

OBJETIVO DEL WCBLATAM

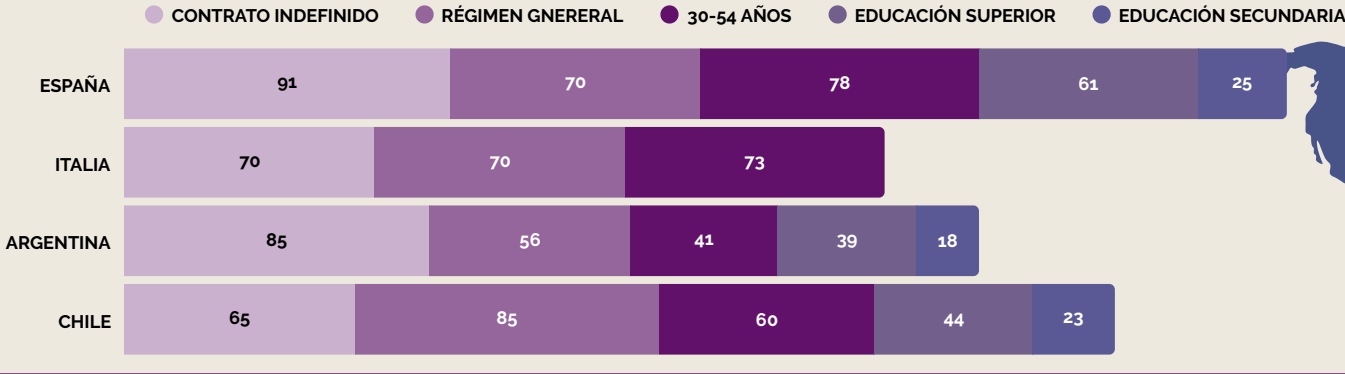
Promover la participación de mujeres en el sector de la construcción a través de acciones, redes y políticas inclusivas.



TENDENCIAS GENERALES ECONOMÍA

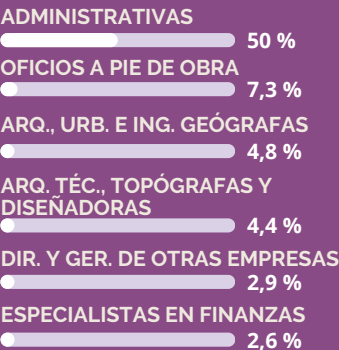


CARACTERIZACIÓN

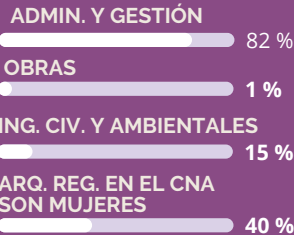


PRINCIPALES ÁREAS DE DESEMPEÑO

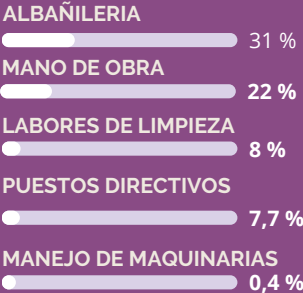
ESPAÑA



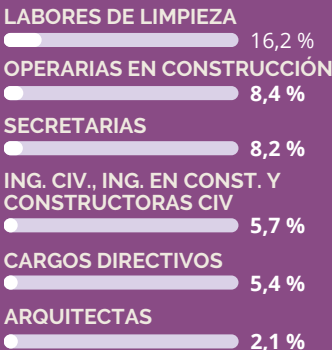
ITALIA



ARGENTINA



CHILE



ASPECTOS CUALITATIVOS



- **Responsabilidad de obra y gestión:** Mujeres en puestos clave.
- **Percepción igualitaria:** Condiciones percibidas como iguales.
- **Conciliación:** Impacta la carrera profesional.
- **Avance hacia la integración:** Sector masculinizado, pero en mejora.



- **Estereotipos de género:** Prejuicios sobre físico y capacidades.
- **Tareas administrativas:** Mujeres en roles administrativos.
- **Desigualdad salarial:** Menores salarios y ascensos.
- **Puestos técnicos:** No en obras, solo en gestión.

ACCESO DE LA MUJER Y SU EVOLUCIÓN



- **Estereotipos de género:** Prejuicios similares a Italia.
- **Tareas administrativas:** Mujeres en funciones administrativas.
- **Desigualdad salarial:** Brecha salarial y limitados ascensos.
- **Puestos técnicos:** Participación en roles de gestión, no en obras.



- **Incorporación paulatina:** Mujeres en diversas ramas.
- **Casos de acoso:** Reportes de acoso y discriminación.
- **Desigualdad salarial:** Menores ingresos que hombres.
- **Falta de representación:** Sin mujeres en directorios.
- **Condiciones de trabajo:** Falta de baños y duchas para mujeres.

PERCEPCIONES SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL SECTOR

ESPAÑA	ITALIA	ARGENTINA	CHILE
• Sector poco atractivo y duro para mujeres. • Desconocimiento entre estudiantes y orientadores. • Estereotipos de género reducen el interés. • Falta de referentes femeninos y visibilidad.	• Desconfianza en capacidades femeninas. • Sexualización en el entorno laboral. • Falta de mano de obra como oportunidad para inclusión. • Pandemia: doble carga, pero impulsó digitalización.	• Informalidad y malas condiciones laborales. • Invisibilización del trabajo femenino. • Brechas salariales persistentes. • Baja presencia en roles de obra y corporativos.	• Trato diferenciado hacia trabajadoras. • Prejuicios sobre capacidades aún vigentes. • Propuesta de turnos rotativos como solución para la conciliación. • Pandemia como impulso para aprender nuevos oficios.

OCUPACIONES/CAPACITACIONES QUE NECESITA CUBRIR EL SECTOR

TEMÁTICA	ESPAÑA	ITALIA	ARGENTINA	CHILE
DIGITALIZACIÓN / BIM	✓	✓	✓	✓
SOSTENIBILIDAD / VERDE	✓	✓	✓	✓
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		✓		✓
GESTIÓN DE PROYECTOS	✓	✓		✓
MANEJO MAQUINARIA / AUTOMATIZACIÓN		✓		✓
DISEÑO / INTERIORISMO			✓	
METODOLOGÍAS ÁGILES (SCRUM)				✓
RELEVO GENERACIONAL	✓			

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN FACILITADORES

ESPAÑA	ITALIA	ARGENTINA	CHILE
• Visibilización de referentes femeninos. • Transformación tecnológica y empleos verdes. • Redes de mujeres como motor de participación.	• Demanda en tecnologías y sostenibilidad. • Cultura organizacional inclusiva. • Adaptación digital y equidad de género.	• Formación técnica abierta a mujeres. • Bolsa laboral femenina. • Áreas con potencial: diseño, paisajismo, decoración.	• Normativas contra acoso laboral. • Horarios flexibles e incentivos. • Fomento de mujeres en ciencia y tecnología.

BRECHAS COMUNES

- Estereotipos de género.
- Desigualdad de trato.
- Incompatibilidad entre vida laboral y personal.

OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

- Digitalización y uso de nuevas tecnologías.
- Redes de apoyo y mentorías.
- Incorporación de políticas inclusivas y flexibles.



MUJERES EN CONSTRUCCIÓN: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS

BENEFICIOS DE INTEGRAR MUJERES EN EL SECTOR

DIVERSIDAD Y VALOR AGREGADO

- Visiones distintas mejoran productividad y competitividad.
- Fomenta la innovación y creatividad.
- Refuerza el valor social y la imagen de la empresa.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Ayuda a enfrentar la escasez de mano de obra.
- Aprovecha talento femenino cualificado.
- Genera equipos más comprometidos y complementarios.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

- Equipos diversos mejoran la respuesta al mercado.
- Mayor cercanía con necesidades del cliente.

BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS EMPRESAS

- Baja presencia de candidatas.
- Imagen poco atractiva del rubro para mujeres.
- Demandas físicas del trabajo.
- Falta de experiencia técnica.
- Rigidez horaria (dificultad de conciliación).
- Estereotipos de género en la contratación.

CAPACIDADES FEMENINAS VALORADAS

- Habilidades de comunicación y trabajo en equipo.
- Visión integral del proceso constructivo.
- Calidad en la ejecución de tareas.
- Alto respeto por normas de salud y seguridad.



MEDIDAS IDENTIFICADAS

LA IGUALDAD EN LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL CICLO DE FORMACIÓN

Evaluar cada etapa formativa con enfoque de género para detectar desigualdades y diseñar estrategias equitativas.

FIJAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y MENSURABLES

Establecer metas claras y cuantificables para reducir brechas de género en educación y empleo, evaluando su impacto en la igualdad de oportunidades.

REVISIÓN DE LOS PLANES DE ESTUDIO Y EL MATERIAL DIDÁCTICO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Analizar y adaptar contenidos educativos para eliminar sesgos y promover la participación femenina.

FORMACIÓN DE FORMADORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

Capacitar en enfoque de género para garantizar prácticas formativas inclusivas.

PROGRAMAS DE MODELOS DE ROL Y TUTORÍA PARA MUJERES

Implementar mentorías y referentes femeninos para fortalecer la confianza y orientación profesional.

SERVICIOS DEL MERCADO LABORAL Y ASESORAMIENTO

Brindar orientación laboral con perspectiva de género para facilitar el acceso equitativo al empleo.

ACUERDOS ENTRE INDUSTRIA E INSTITUCIONES

Establecer alianzas que impulsen la inserción laboral femenina mediante prácticas y formación adaptada.

CAMPAÑAS Y MEDIDAS DE PROMOCIÓN

Desarrollar iniciativas que visibilicen a la mujer en la construcción y desafíen estereotipos.

PUNTOS FOCALES DE GÉNERO Y REDES

Crear referentes institucionales que coordinen acciones y fortalezcan redes de equidad.

PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Diseñar estrategias institucionales con medidas concretas para reducir desigualdades y hacer seguimiento.