



Mujeres con propósito

Transformaciones culturales y organizacionales en la industria de la
Construcción y Empoderamiento Femenino

Carla Rojas Neculhual

Key Speaker

Carla Rojas Neculhual



- Psicóloga con Magíster en Dirección de Personas y Dinámica Organizacional.
- Experta en incorporación de mujeres a la industria minera con **más de 14 años** de experiencia en el desarrollo de programas de entrenamiento, gestión del cambio, desarrollo y diseño organizacional.
- Atención clínica de mujeres víctimas de Violencia de Género, en todas sus manifestaciones.
- Ex-Vicepresidenta **Women in mining**.
- Reconocimientos: **“Unsung Heroes”** de la Conferencia Internacional Mines and Money en Londres
- Profesora de pregrado y postgrado de la Facultad De Economía y Negocios, Universidad De Chile. Directora Académica Diplomado Perspectiva de género para la Gestión de Organizaciones.

Construyendo un Chile más equitativo

¿Cuál es la importancia de incorporar mujeres a la industria?

Cuando hablamos de empoderamiento nos referimos a una **mayor autonomía para las mujeres, a su reconocimiento y a la visibilidad de sus aportaciones**. El empoderamiento femenino contribuye a una mayor creatividad, innovación, eficiencia y permite visibilizar y valorar el aporte femenino **en un campo tradicionalmente masculino**, desafiando estereotipos de género y promoviendo la igualdad de oportunidades.



Según el INE, solo el 52,7% de las mujeres en edad laboral trabaja, en comparación con el 73,8% de los hombres.

Las familias monoparentales lideradas por mujeres son comunes en nuestro país, asumiendo la responsabilidad de criar a los hijos. Aunque los prejuicios han disminuido, **persiste el desafío de redefinir el liderazgo femenino**, influenciado por la mayor independencia económica y la participación laboral.

El conflicto radica en la **multiplicidad de roles que las mujeres** desempeñan actualmente. Transformar el concepto de liderazgo implica reconocer el derecho de las mujeres a ocupar espacios de poder en igualdad de condiciones.

Contexto participación laboral femenina

La tasa de participación laboral de las mujeres en Chile

50,8%



En comparación con la tasa de participación de los hombres con un **70,2%**, según el INE.

Fuente: INE

La tasa de participación laboral femenina en los países Latinoamericanos

52,8%



Fuente: CEPAL y la OIT

La tasa de participación laboral femenina en los países de la OCDE

66%



Fuente: [El empleo en Chile terminó 2022 por debajo del nivel promedio de la OCDE | Diario Financiero \(df.cl\)](#)

Chile se mantiene entre los países OCDE con peores resultados en participación laboral femenina y aumenta su brecha salarial por género

Contexto participación laboral femenina

Mujeres

51,5%

Hombres

70,7%

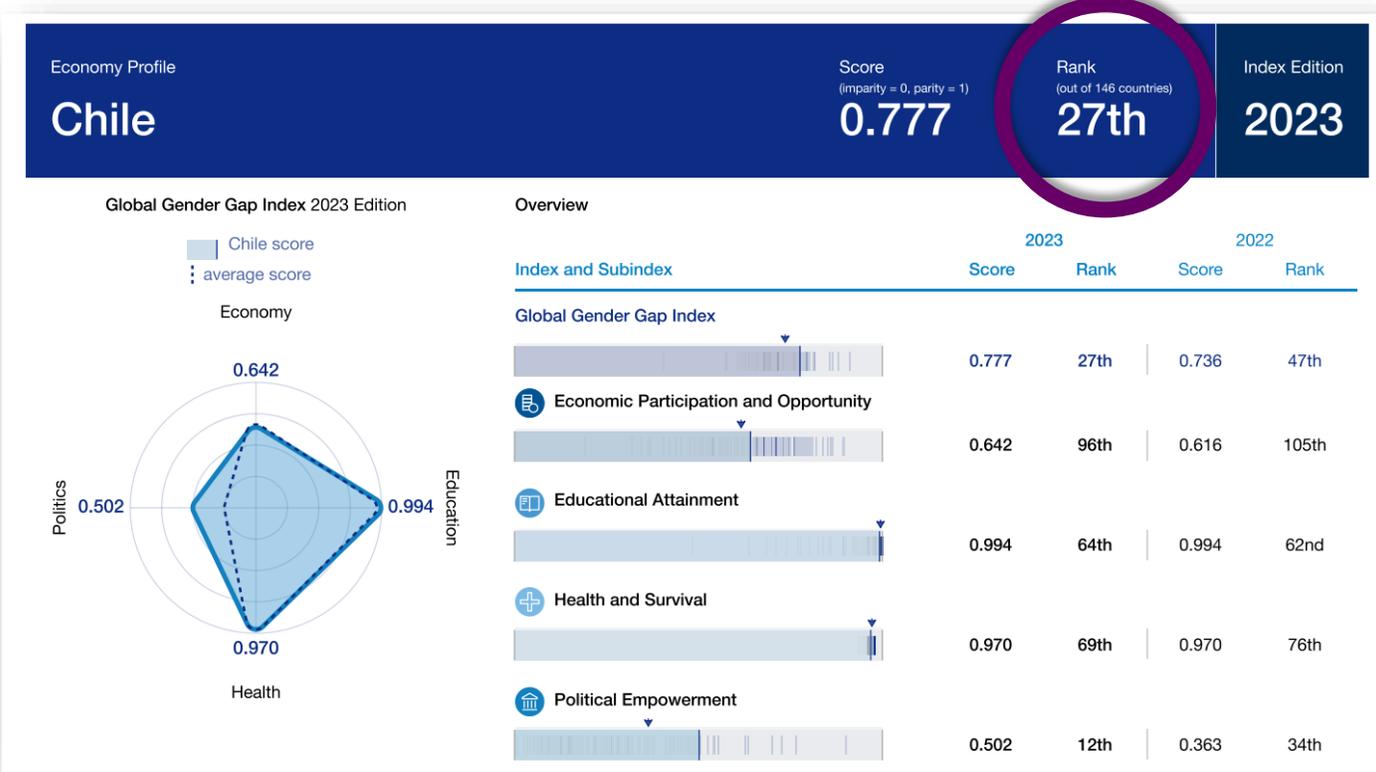
Informe del OCEC-UDP (Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales) y ChileMujeres al trimestre abril-junio 2023



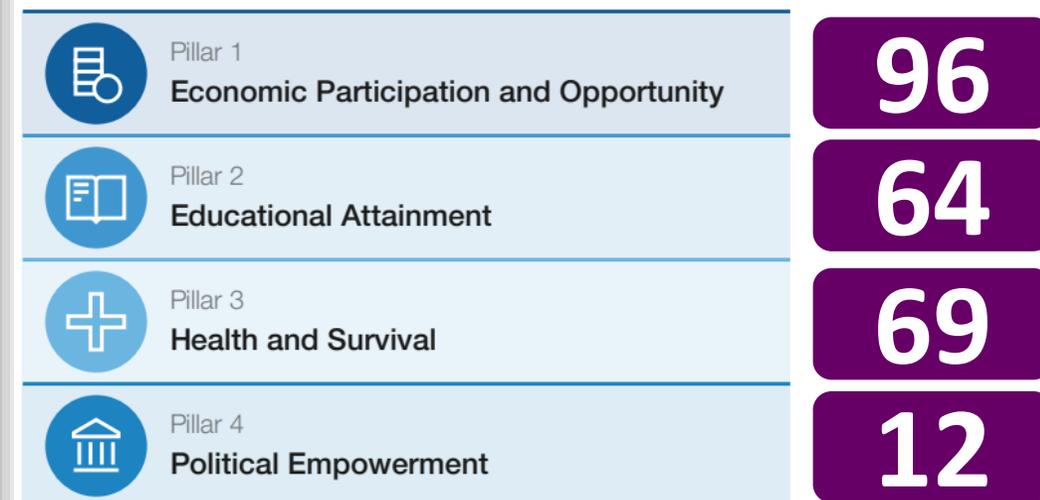
Según el informe *Global Gender Gap Report 2023* del Foro Económico Mundial,

La puntuación global de la brecha de género en 2023 para los 146 países se sitúa en un **68,4 %**

Brechas de género: cifras



The Global Gender Gap Index Framework



Fuente: Global Gender Gap Report 2023

Brechas de género: cifras

26%

Aumentaría el PIB Mundial para el 2025 (contribuyendo en 12 trillones de dólares)

55%

Las empresas con mayor presencia de mujeres tienen un resultado operacional de un 55% mayor.

34%

Aumentaría el PIB de América Latina para el 2025

15%

Las empresas con mayor diversidad de género rentan un 15% más.

Construcción en el mundo

La tendencia global en el gasto en construcción para 2023 se centrará predominantemente en infraestructura, energía y servicios públicos.



Si bien el sector privado de la industria de construcción en los Estados Unidos y Europa Occidental enfrenta vientos en contra de la inflación, la escasez de mano de obra y los desafíos de la cadena de suministro de materiales, el sector sigue siendo cautelosamente optimista.



Se espera que la industria recupere cierto impulso de crecimiento a partir de 2024 suponiendo una mejora en la estabilidad económica mundial.

KPI, indicadores en la construcción

Los KPI para la construcción son una poderosa herramienta que ayuda a las empresas y a los profesionales a mejorar continuamente su rendimiento y obtener mejores resultados. El seguimiento de estos parámetros permite comprender el éxito de un proyecto y utilizar la información recopilada en proyectos futuros

1. Seguridad
2. Costes
3. Calidad
4. Rendimiento
5. Personal
6. Sostenibilidad



Tipos esenciales de KPI para la construcción

Mujeres en la construcción

La baja participación de las mujeres en el sector de la construcción es una realidad innegable que requiere nuestra atención inmediata.



En Chile, se han observado avances en los últimos años, con un incremento del **38%** en la presencia femenina en el sector de la construcción entre 2014 y 2016

Fuente: Cámara Chilena de la Construcción (CChC).



Actualmente, a pesar de este crecimiento, las mujeres continúan siendo una minoría en el sector, **representando solamente el 9%** de la fuerza laboral en la construcción a nivel nacional. Estas cifras reflejan una brecha significativa en términos de género y nos enfrentamos al desafío de crear un entorno más inclusivo y equitativo en la construcción.

Fuente: INE, 2023

Mujeres en la construcción

Durante los últimos dos años, se ha visto un aumento significativo de trabajadoras en la industria. Una tendencia que se mantendría el próximo año con la demanda de perfiles de mujeres para cargos de jefatura e innovación. La industria ha logrado desmontar barreras en torno al género, demostrando que es una actividad que **ofrece trabajos estables** y la posibilidad de **que las mujeres puedan desarrollarse en los distintos ámbitos que ofrece este sector.**

Fuente: Diario Financiero, 2023
[suplemento_20231222.pdf](#)



Mujeres en la construcción

La **incorporación de nuevas tecnologías** podría facilitar la incorporación de más mujeres en el rubro, así como también las oportunidades de desarrollo profesional a través de capacitaciones certificadas.

Así, con miras al 2024, la industria debe abrirse a que las mujeres estén en puestos de toma de decisiones y que no sean netamente administrativos.



Actualmente, los cargos más ocupados por mujeres en la industria están en las categorías de **ayudante, jornal y administrativo**, por lo que las nuevas tecnologías y oportunidades de capacitación permitirían aumentar la participación en cargos de jefatura y capataz.

Mujeres en la construcción

A nivel nacional actualmente 44.980 mujeres son las que se desempeñan en el rubro construcción, alcanzando un **6,3%** de la fuerza laboral en este sector.

Fuente: INE

Cada 100 trabajadores de la construcción, solo **9 son mujeres**

INE, agosto 2022.

La participación de mujeres en el espacio laboral se traduce en un aumento del **0,5%** en el Producto Interno Bruto

Fuente: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2023

Mujeres en la construcción

La edad promedio de las mujeres constructoras es de 40 años

Más del 57% aprendió el oficio sola

64,23% de las mujeres trabaja en el sector de edificación

63% lleva 4 años o menos trabajando en construcción

[Cámara Chilena de la Construcción \(CChC\), 2020](#)



Mujeres en la construcción



La baja participación de las mujeres en la industria de la construcción es un desafío que no podemos ignorar. Requiere **el compromiso y la colaboración de todos los actores involucrados**, desde empresas y organizaciones hasta instituciones gubernamentales, para fomentar la igualdad de oportunidades, derribar barreras y promover un entorno inclusivo en el que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial en esta importante industria.



¿Cómo podemos superar estos desafíos en la industria?

- Promover **políticas con enfoque de género** dentro de las organizaciones.
- Programas de **mentoría y capacitaciones con enfoque de género**.
- Crear **redes de apoyo entre mujeres** dentro de la industria puede proporcionar un espacio seguro para compartir experiencias, desafíos y éxitos, fortaleciendo el sentido de comunidad y pertenencia.
- **Romper estereotipos de género** dando visibilización de Modelos a Seguir destacando los logros de las mujeres en la industria, creando modelos a seguir que inspiren a otras mujeres y niñas a considerar carreras en la construcción.



¿Cómo podemos superar estos desafíos en la industria?

Casos de Éxito

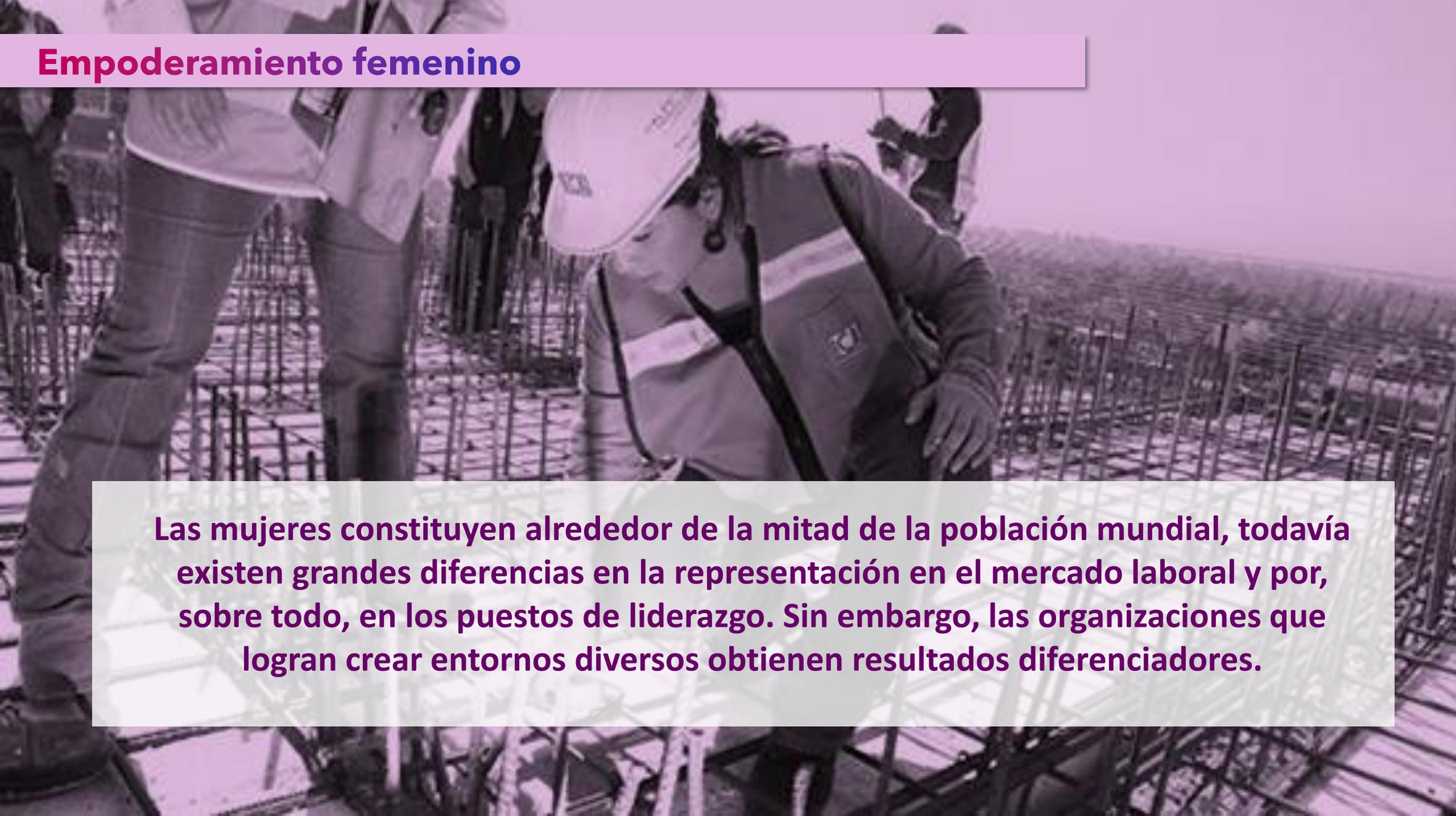
Industria Minera



Industria del Fútbol



Empoderamiento femenino

A woman wearing a white hard hat and a safety vest is working on a construction site. She is looking down at a piece of equipment or a tool. The background shows a grid of rebar for a concrete slab, with other workers visible in the distance. The image has a purple tint.

Las mujeres constituyen alrededor de la mitad de la población mundial, todavía existen grandes diferencias en la representación en el mercado laboral y por, sobre todo, en los puestos de liderazgo. Sin embargo, las organizaciones que logran crear entornos diversos obtienen resultados diferenciadores.

¿Es posible una transformación cultural en Industrias Masculinizadas?

*«Actualmente, uno de los principales desafíos que enfrenta la mujer en el rubro de la construcción es **la división sexual del trabajo**, donde la mayoría de las mujeres están en sectores de aseo o en el área de apoyo y no en las áreas más técnicas de oficio y profesión» -Carla Rojas*



¿Es posible una transformación cultural en Industrias Masculinizadas?

Caso de éxito en Minería, historia Carla Rojas



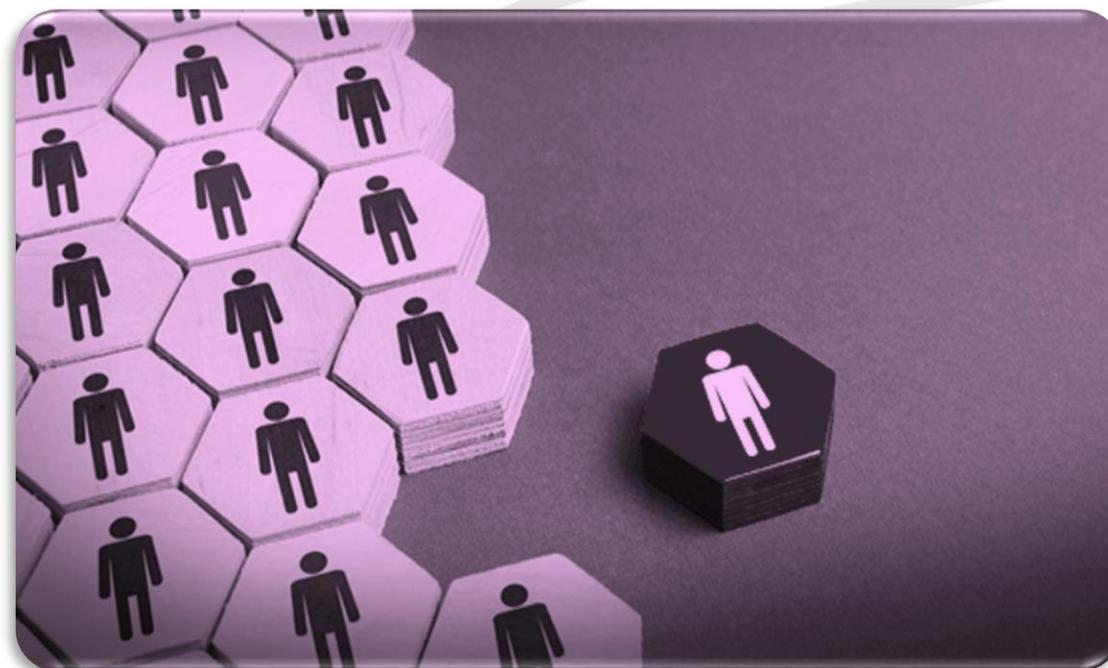
En el sector minero, la participación femenina se duplicó en una década, pasando de un **7,1%** en 2011 a un **15,2%** en 2023

Fuente: Consejo Minero, 2023

Discriminación Laboral

Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Fuente: Fuente: Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. Rev. Derecho, Universidad Austral de Chile, volumen XII.



Tipos de discriminación: Discriminación Directa

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

La discriminación laboral directa por razones de sexo puede ser, de dos tipos: **abierta** o **encubierta**.

- Se está frente a un caso de **discriminación directa abierta** cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación comparable.
- Por otra parte, se está frente a un caso de **discriminación directa oculta** cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado.

Fuente: Fuente: Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. Rev. Derecho, Universidad Austral de Chile, volumen XII.



Tipos de discriminación: Discriminación Indirecta

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN SUBPROCESOS DE GESTION

Se está frente a un caso de discriminación indirecta cuando una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo.

Fuente: Fuente: Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. Rev. Derecho, Universidad Austral de Chile, volumen XII.



EQUIDAD DE GÉNERO



IGUALDAD

EQUIDAD

EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia. La equidad de género es un medio, un proceso, los programas dirigidos a lograr la igualdad.

La justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres.

A woman wearing a white hard hat and a safety vest is standing on a construction site. She is holding a tablet computer and looking at it. A walkie-talkie is clipped to her vest. The background shows a large building under construction with a grid of windows. The entire image has a purple tint.

¡Gracias!