

Resumen ejecutivo

# Estudio Mujeres en la Construcción



## Investigadora

Carla Rojas Neculhual  
crojasn@fen.uchile.cl

## Ayudantes de Investigación

Daniel Piquer Franco  
dpiquer@fen.uchile.cl

Bárbara Rivera Mesas  
briveram@fen.uchile.cl

Paula González Leal  
pgonzalezl@fen.uchile.cl

## Colaboradores de Investigación

Catalina Latorre Macaya  
catalina.latorrem@uc.cl

Bastián Huenupil Maluenda  
bhuenupilm@fen.uchile.cl

Carolina Arias Campos  
cariasc@fen.uchile.cl



# Índice

Industria de la  
Construcción en Chile

Principales resultados  
*Estudiantes*

Principales resultados  
*Trabajadores y trabajadoras*

Conclusiones



# Industria de la Construcción en Chile

La industria de la construcción en Chile es uno de los sectores más importantes de la economía del país, la cual está conformada por las actividades de edificación habitacional, no habitacional, obras de ingeniería pública y privada para la construcción de infraestructura (Alvarado y Spolmann, 2009). La importancia de esta industria radica en la producción de infraestructura física fundamental para el funcionamiento de todos los sectores económicos, por lo que atraviesa transversalmente a la economía nacional (Alvarado y Spolmann, 2009) y se configura como la piedra angular tanto para otros rubros económicos como para el Estado, a través de la construcción de infraestructura pública.

La construcción se encuentra estrechamente ligada al ciclo económico y generalmente exhibe una amplificación de estos (Alvarado y Spolmann, 2009). Adicionalmente, la construcción se caracteriza por ser intensiva en el uso de mano de obra, o de factor trabajo, ya que requiere de numerosos trabajadores que realizan diversos trabajos manuales y/o de operación de maquinaria (Alvarado y Spolmann, 2009).

Esta industria representa un 5,74% del Producto Interno Bruto (PIB) al año 2023 (BCCCh, s.f) y emplea a 719.860 personas en 2023 (INE, 2024). En esta línea, se plantea que este sector tiende a absorber relativamente más a trabajadores y trabajadoras con niveles educativos más bajos (Bravo, 2024) siendo más vulnerables al desempleo (Alvarado y Spolmann, 2009). Además de la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras, la ocupación informal en esta industria es muy prevalente con una tasa de ocupación informal del 41% en el trimestre noviembre 2023-enero 2024, siendo la cuarta rama de actividad con la tasa de ocupación informal más alta estando muy por sobre el valor de 27,6% registrado a nivel de toda la economía (Bravo, 2024). Así también, la industria de la construcción se configura como "una de las principales fuentes de empleo para los trabajadores migrantes hombres que llegan al país" (Stefoni et al., 2017) debido a la baja necesidad de escolaridad y el alto nivel de informalidad de la misma.

Desagregando las cifras de ocupados/as por sexo, el 91,9% (aproximadamente 669 mil) de los trabajadores son hombres. Así, las mujeres, con aproximadamente 63 mil trabajadoras en la industria, representan solamente un 8,6% de la fuerza laboral perteneciente al rubro de la construcción en 2023. Con estas cifras, se plantea que la Construcción es la rama más masculinizada en la economía chilena (Bravo, 2024). En un contexto extremadamente masculinizado en el que las mujeres se encuentran ingresando poco a poco, ellas suelen ser vistas en una posición inferior y más vulnerable debido a su condición de minoría en un entorno cultural y socialmente no destinado para ellas según la masculinidad hegemónica. Así, estas últimas deben estar en un estado de alerta constante y modificar su comportamiento, ya que buscan dejar de ser objetos de deseo y alejarse de la imagen femenina hipersexualizada para recibir un trato igualitario en las relaciones laborales y desempeñar su trabajo de manera satisfactoria (Jiménez, Rojas y Troncoso, 2016).

## Objetivo general

Diagnosticar las condiciones laborales de las mujeres estudiantes y trabajadoras, en la industria de la construcción, durante las etapas de atracción, retención y desarrollo, identificando la presencia de violencia de género en todas sus expresiones, así como la eficiencia de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción correspondientes, además de las condiciones laborales y conciliación personal, laboral y familiar.

## Objetivos específicos

# 1

Recopilar testimonios y experiencias de mujeres trabajadoras y estudiantes en la industria de la construcción para obtener una perspectiva sobre las condiciones laborales, así como la presencia de acoso sexual, laboral, maltrato y discriminación.

# 2

Identificar y analizar los procedimientos de prevención y denuncia existentes en la industria de la construcción en relación con la violencia de género, evaluando la percepción de las trabajadoras sobre su eficacia, accesibilidad y resultados.

# 3

Evaluar las condiciones laborales en términos de conciliación personal, laboral y familiar, considerando los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector.

# 4

Elaborar un diagnóstico para la toma de decisiones y reformas sectoriales, proporcionando información clave para el diseño e implementación de políticas públicas y estrategias privadas que minimicen la ocurrencia de violencia de género y promuevan un ambiente laboral digno, equitativo e inclusivo para las mujeres en la industria de la construcción.

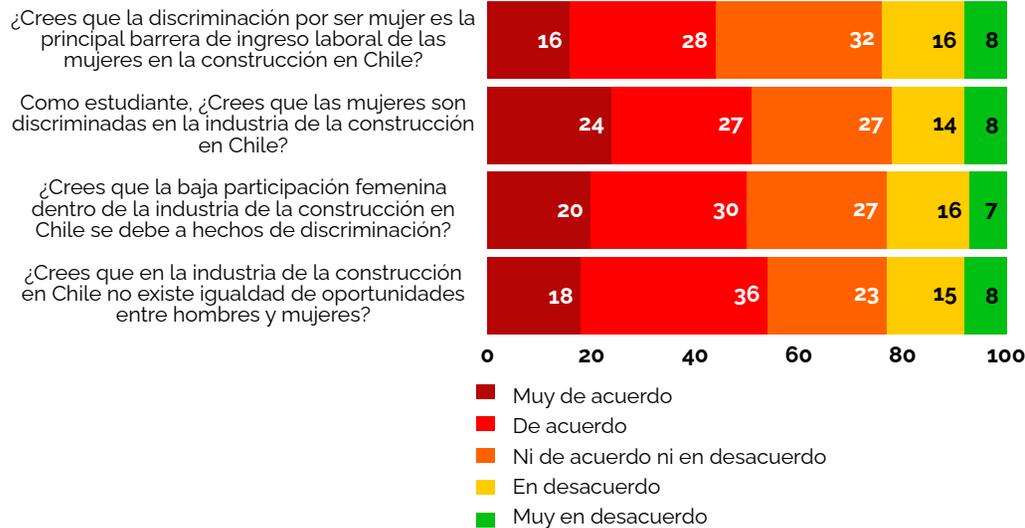
## Área de Estudio

En el estudio se consideraron diversas dimensiones, como infraestructura, proceso de selección, formación y capacitación, sistema de remuneraciones, acoso sexual, discriminación y canales de denuncia (Rojas Neculhual et al., 2022) además de incorporar el aspecto de conciliación familiar y personal con la vida laboral.

# Principales Resultados Estudiantes

## DISCRIMINACIÓN

De esta sección se observa que se identifica a la discriminación como la principal barrera de ingreso laboral de las mujeres en la construcción (44%). Luego, se evidencia que las y los estudiantes identifican discriminación en la industria de la construcción ya que un **51% señala que las mujeres son discriminadas en la industria en Chile, 50% cree que la baja participación femenina en la industria se debe a la discriminación, y un 54% cree que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** en la industria de la construcción en Chile.



## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Desde la formación académica se percibe una división sexual del trabajo cuando se consulta por las áreas de desempeño de preferencia para cuando egresen de sus carreras.

En el área de Construcción se ve que solo un **20% de quienes demuestran interés en esto son mujeres**, específicamente en instalaciones y obra gruesa (20% mujeres ante un 80% hombres). En **Diseño y Planificación un 43% son mujeres ante 57% que son hombres**. En **Gestión y Administración hay un 63% de mujeres** entre quienes les gustaría desempeñarse en esa área. En **Supervisión y Control un 67% de quienes desean desempeñarse en esa área son mujeres**.

A continuación se detallan los resultados:

Área de desempeño	Hombres	Mujeres
Construcción	80%	20%
Diseño y Planificación	57%	43%
Gestión y administración	37%	63%
Supervisión y Control	33%	67%
No sé	19%	81%

De quienes responden que **aún no saben en qué les gustaría desempeñarse, un 81% son mujeres**, lo que podría indicar que para ellas es más difícil visualizar un campo de desempeño futuro que para los hombres lo que puede deberse, en parte, a la falta de referentes femeninos en el rubro.

## ACOSO SEXUAL

De las entrevistas y grupos focales se identifican relatos de acoso por parte de profesores, aunque también de compañeras/os y funcionarias/os.

*Eres como un objeto para la mayoría. Entonces, al menos en mi caso, me ha pasado mucho, que es como "Ah, pero es que he tenido buen", perdón la palabra, "buen culo" o "ya, pero es que te gusta esto.. Ah, como que teni cara de caliente."*

Grupo Focal E3

Entrevista 8

*En el caso de ingeniería civil, viene por el otro lado, que la universidad es muy hostil para las mujeres, o sea ya casi tenemos casos muy complejos de hostigamiento por parte de los profesores.*

*Yo mediante mi rol de (...) he escuchado un intento de violación, una violación y un acoso y uno que no se cómo catalogarlo. Un hombre que no sé, en un carrete y se masturbó en la mitad del carrete frente a todos. Yo estaba ahí y la Universidad no hizo nada.*

Grupo Focal E3

# Principales Resultados

## Trabajadores y Trabajadoras

### NIVEL EDUCATIVO

Al consultar por el máximo nivel educativo alcanzado por trabajadores y trabajadoras obtenemos los siguientes datos:

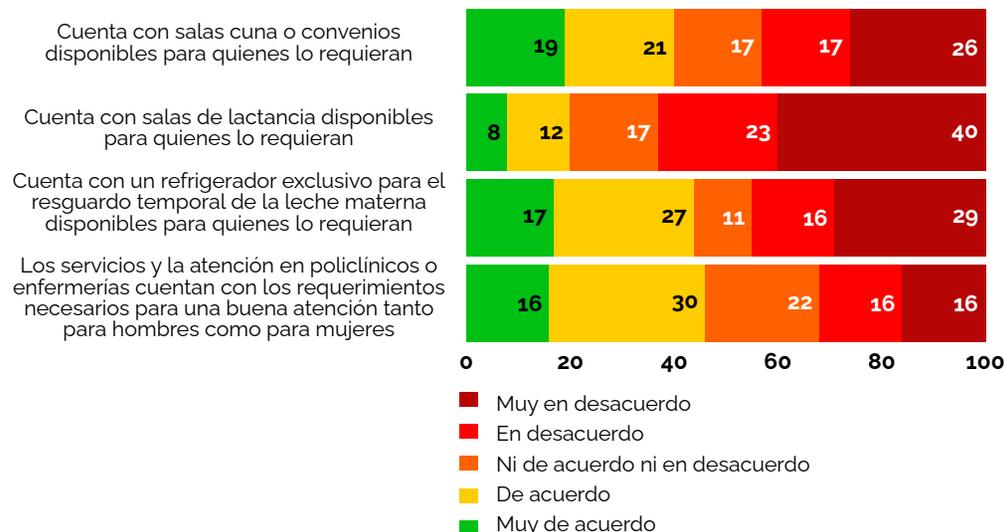
Máximo nivel educativo alcanzado	Hombres	Mujeres
Básica completa	30%	9%
Educación Media	36%	12%
Instituto Técnico o Instituto Profesional	12%	10%
Universitaria Completa	19%	32%
Postgrado	3%	13%

En esta sección destaca el nivel educativo alcanzado por mujeres, donde se observa que un **45% de las mujeres de la industria cuenta con educación universitaria o postgrado, ante un 22% de los hombres.**

### INFRAESTRUCTURA

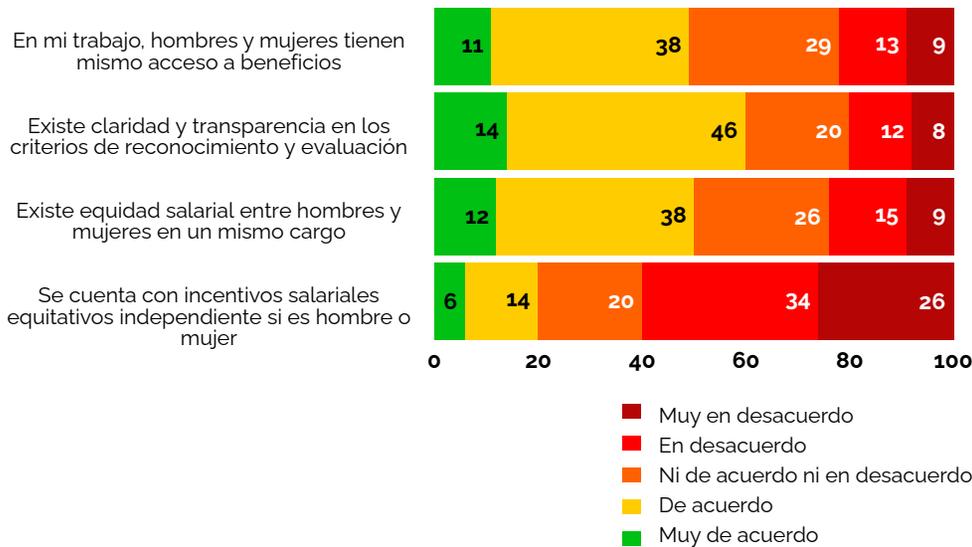
En cuanto a la percepción de la infraestructura disponible para los y las trabajadoras en su lugar de trabajo se observa que hay un porcentaje importante que señala que no se cuenta con baños adecuados y en una ubicación apropiada en su lugar de trabajo (14%), que no se cuenta con un espacio adecuado en una ubicación apropiada (14%), que no se cuenta con salas de cambio adecuadas en una ubicación apropiada (16%) y que no se cuenta con disponibilidad de habitaciones con las comodidades básicas (18%).

Destaca en esta sección, la **falta de infraestructura adecuada para la conciliación de la maternidad o paternidad** en el marco de la corresponsabilidad, siendo notable el porcentaje de la muestra que señala que **no se cuenta con salas cuna o con convenios para quienes lo requieran (43%)**, que **no se cuenta con salas de lactancia para quienes lo requieran (63%)** o que no se cuenta con un refrigerador exclusivo para el resguardo temporal de la leche materna para quienes lo requieran (45%). Por último, se identifica una **falta de servicios de atención en policlínicos o enfermerías con los requerimientos necesarios para una buena atención tanto para hombres como para mujeres (32%)** y, en cuanto al acceso a un transporte entre el hogar y el lugar de trabajo que responda a sus necesidades un 18% señala estar a lo menos en desacuerdo.



### BRECHAS

En cuanto a la percepción de brechas, se observa que **un 22% de las personas encuestadas señalan estar a lo menos en desacuerdo con que hombres y mujeres a mismo nivel de responsabilidad reciban el mismo sueldo, y tengan igual acceso a beneficios.** Se observa también que un **20% está en desacuerdo con que exista claridad y transparencia en los criterios de reconocimiento y evaluación,** lo que puede generar sesgos en las posibilidades de desarrollar carrera dentro de la industria. **Un 24% de la muestra está a lo menos en desacuerdo con que exista equidad salarial entre hombres y mujeres en un mismo cargo.** Finalmente, destaca el nivel de desacuerdo y bajo nivel de acuerdo con la última afirmación evaluada sobre si **los incentivos salariales son equitativos independiente de si se es hombre o mujer con un 60% de desacuerdo ante un 20% de acuerdo.**



## ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Destaca la percepción de que los lugares de trabajo de la industria no son ambientes seguros para las disidencias (**46%**) y que existen prácticas **discriminatorias por razón de género en la industria de la construcción (60%)**. Un **31%** ha observado discriminación por género, un **28%** ha observado alguna situación de acoso, un **27%** ha observado gestos inadecuados hacia mujeres con connotación sexual, un **40%** declara que en su empresa han hecho bromas sobre la orientación sexual de sus compañeros/as, un **31%** ha observado prácticas de discriminación en su lugar de trabajo y un **41%** ha observado discriminación en los beneficios o remuneraciones.

En cuanto a acoso sexual, se mencionan relatos tanto de acoso sexual como de acciones sexuales en grupos focales y entrevistas. Es importante mencionar esta diferencia ya que las primeras son ilegales por ley Karin y las segundas están penadas con reclusión en grado mínimo a medio.

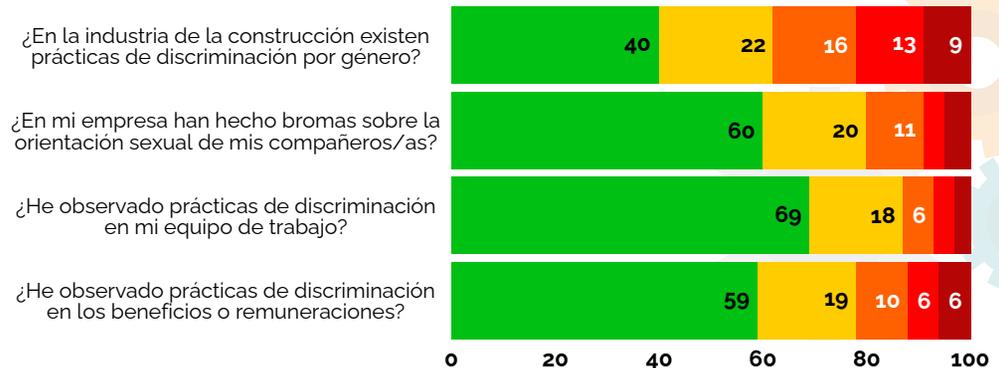
*Mi jefe era súper acosador. Y no solo me acosaba sexualmente a mí, acosaba a todas mis compañeras mujeres (...) y él me derechamente me decía, me decía tú sabes lo que tienes que hacer para que yo te suba.*

Grupo Focal 3

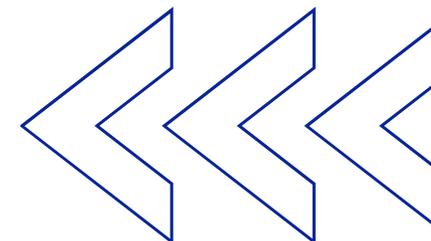
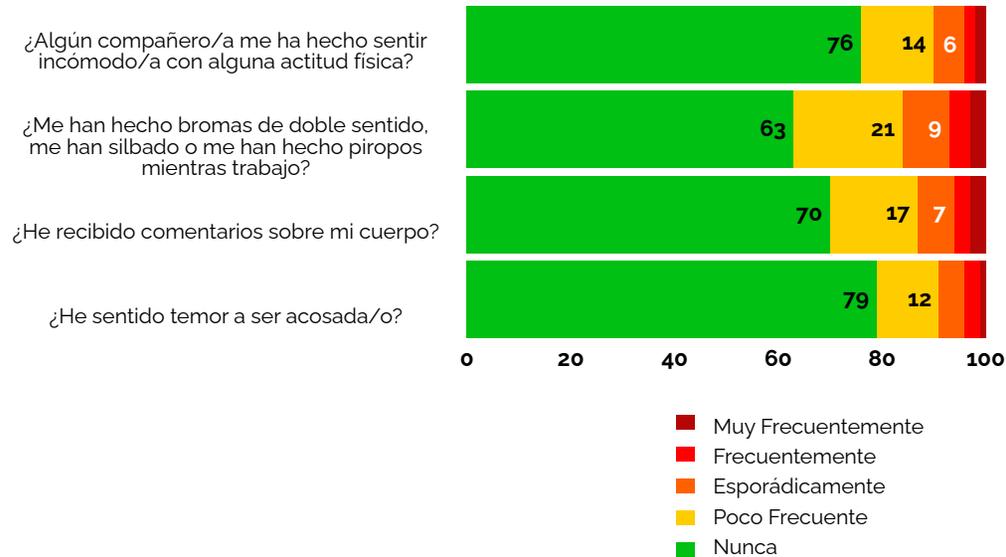
Grupo Focal 8

*Una de las chicas de aseo se desmayó. Y como se desmayó, era haitiana, no hablaba español. Tratamos de comunicarnos con ella para ver qué pasaba. Y ahí nos contó. "Este jefe está abusando de mí". La obligaba a tener relaciones sexuales con él para no perder la pega.*

## ACOSO LABORAL



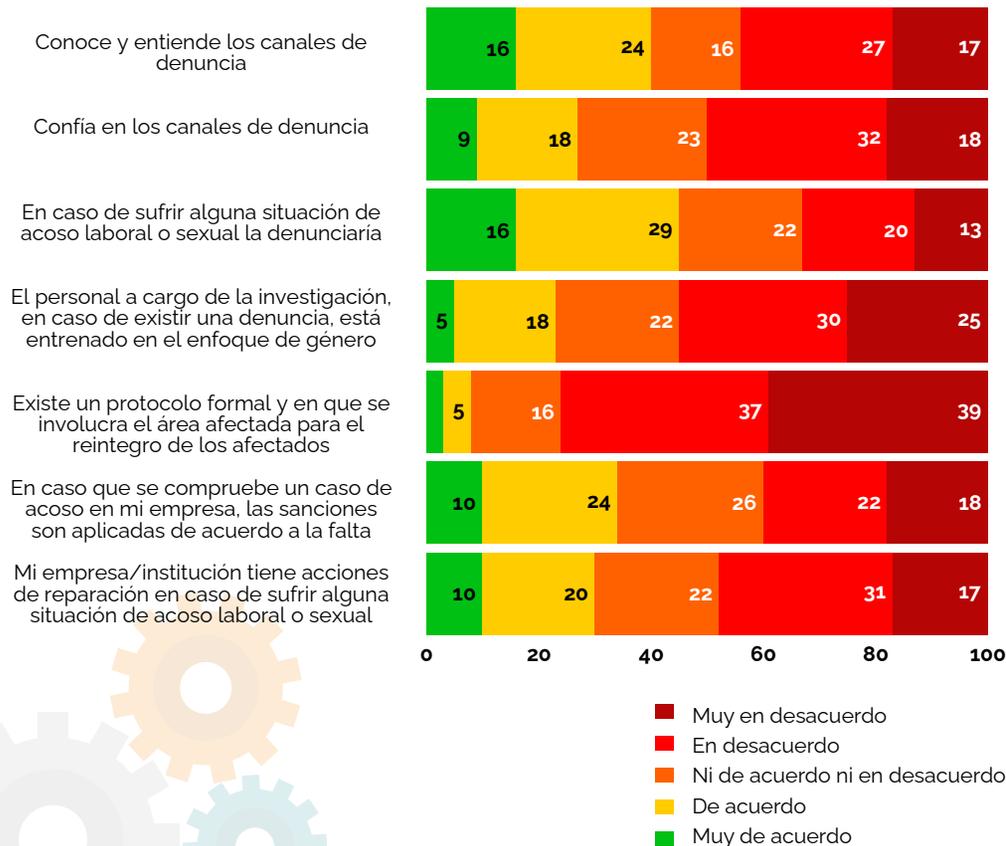
## ACOSO SEXUAL



## PROTOSCOLOS

En esta dimensión se observan **grandes y graves deficiencias en la industria de la construcción** encontrando que una gran parte de la muestra no conoce ni confía en los canales de denuncia ni en el personal a cargo de las investigaciones por lo que no creen que se vayan a tomar sanciones de acuerdo a la falta ni acciones de reparación a las víctimas de acoso sexual o laboral por lo que gran parte de la muestra reporta que no denunciaría en caso de sufrir alguna situación de acoso sexual o laboral.

- Un 44% señala que no conoce y entiende los canales de denuncia, un 50% señala que no confía en los canales de denuncia
- Un 33% señala que no denunciaría en caso de sufrir acoso laboral o sexual
- Un 55% señala que el personal a cargo de la investigación no estaría entrenado con enfoque de género
- Un 76% señala que no existe un protocolo formal para el reintegro de los y las afectadas
- Un 40% señala que las sanciones no son aplicadas de acuerdo a la falta al comprobar un caso de acoso
- Un 48% señala que no se cuenta con acciones de reparación a las víctimas de acoso laboral o sexual.



## Conclusiones

# 1

Dentro de las principales motivaciones de las mujeres para ingresar a la industria son la estabilidad laboral, la remuneración y el carácter desafiante del rubro, no obstante se enfrentan a barreras siendo la **discriminación por género una de las más relevantes**.

# 2

La industria mantiene una **cultura organizacional masculinizada**, en muchos casos violenta donde se normalizan prácticas y códigos que refuerzan los roles de género. Uno de sus principales efectos es la **deserción y adopción de estrategias de validación**.

# 3

A **nivel educacional, se identifican brechas** tales como falta de referentes femeninos en el cuerpo docente, ausencia de enfoque de género, persistencia de comentarios sexistas y ofensivos, **canales de denuncia y prevención de acoso sexual y discriminación insuficientes**.

# 4

En lo laboral, persisten **barreras en procesos de reclutamiento y selección, enfrentándose a segregación en roles de apoyo y la existencia de brecha salarial**. Aún hay comentarios discriminatorios frente a la maternidad, además de continuar reproduciéndose **prácticas y comentarios constitutivos de acoso y abuso sexual**.

# 5

En términos de infraestructura, tanto estudiantes como trabajadores/as identifican la **necesidad de mejorar las condiciones de baño, salas de cambio y seguridad en trayectos**. Además de identificar **ausencia de salas de lactancia y salas cuna**.

# 6

En desarrollo de carrera, **mujeres enfrentan discriminación tanto vertical como horizontal**, lo que limita sus oportunidades de ascenso y crecimiento profesional. Aunque se han implementado políticas públicas y normativas para reducir brechas, estas prevalecen.