

Diagnóstico de brechas de género en sectores masculinizados y feminizados: un acercamiento a la construcción y la manufactura confecciones y textiles



UNIVERSIDAD
EAFIT

Valor Público
Centro de estudios e incidencia

Autoras:

- **Carolina Lopera Tobón, investigadora.**
Valor Público: Centro de Estudios e Incidencia,
Universidad EAFIT.
- **Diana Paola Rojas Bermeo, investigadora.**
Valor Público: Centro de Estudios e Incidencia,
Universidad EAFIT.
- **Andrea Echavarría Areiza, investigadora.**
Valor Público: Centro de Estudios e Incidencia,
Universidad EAFIT.

Tabla de Contenido

Introducción	5
Ruta metodológica	7
Diagnóstico para el sector de la construcción	10
Algunas iniciativas identificadas para el sector	14
Brechas y retos existentes en equidad de género: sector de la construcción	16
Segregación en el mercado laboral y roles de género	17
Liderazgo femenino	19
Factores psicosociales y acoso sexual laboral	22
Equilibrio vida personal, laboral y familiar	23
Acceso y oferta de programas de formación y capacitación	24
Espacios, infraestructura y equipamiento de trabajo	26
Procesos de reclutamiento y selección	27
Actitudes o conductas autoexcluyentes por parte de las mismas mujeres	28
Conclusiones para el sector de la construcción	29
Recomendaciones para el sector de la construcción	31
Diagnóstico y cifras de la industria manufacturera de confecciones y textiles	34
Algunas posibles acciones para el sector	38
Brechas y retos existentes en equidad de género: sector manufacturero de confecciones y textiles	40
Brechas salariales en la manufactura de las confecciones y textiles	42
Brechas de liderazgo y techos de cristal en la manufactura de confecciones y textiles	44
Violencia, acoso sexual y laboral en la manufactura de confecciones y textiles	46
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una carrera contra el tiempo.	49

La informalidad como generalidad en la manufactura de confecciones y textiles	51
Sensibilización y capacitación para gerentes y empleadas.....	53

Conclusiones para el sector manufacturero de confecciones y textiles **54**

Recomendaciones para el sector manufacturero de confecciones y textiles **56**

Bibliografía **58**

Tabla de Gráficos

Gráfico 1. Memoria metodológica de la investigación	7
Gráfico 2. Cadena de Valor del Sector de la Construcción	11
Gráfico 3. Distribución de las personas naturales según sector económico y género del propietario	12
Gráfico 4. Mujeres empleadas por personas naturales y sector económico	13
Gráfico 5. Mujeres en cargos directivos por persona jurídica según sector económico	13
Gráfico 6. Mujeres empleadas por personas jurídicas según sectores económicos	14
Gráfico 7. Brechas identificadas para el sector de la construcción	17
Gráfico 8. Distribución de las personas naturales según sector económico y género del propietario	36
Gráfico 9. Mujeres empleadas por personas naturales y sector económico	37
Gráfico 10. Mujeres en cargos directivos por persona jurídica según sector económico	37
Gráfico 11. Principales brechas del sector manufacturero de confecciones y textiles	41

Introducción

El presente documento recoge los esfuerzos realizados por la Alianza Empresarial por la Equidad de Género desde la generación de evidencia empírica, que presente contribuciones para mejorar la situación de las mujeres en el sector empresarial antioqueño. Uno de los principales propósitos de la línea de gestión del conocimiento de la Alianza Empresarial consiste en evidenciar las brechas existentes para las mujeres en las empresas, a partir del análisis de información cualitativa y cuantitativa en el nivel internacional y nacional. De este modo se identifica de manera clara y precisa los puntos de intervención hacia los cuales se deban dirigir las acciones del empresariado antioqueño comprometido con estos temas y servir como modelo para experiencias en otras geografías.

Desde el año 2021 las investigaciones realizadas por esta línea han contado con el apoyo del Centro Internacional para la Empresa Privada (CIPE). Desde allí se ha construido de manera periódica una línea de base anual sobre la situación de las mujeres en el sector empresarial antioqueño¹. Este ejercicio ha permitido evidenciar las principales brechas

¹ Para consultar la línea de base actualizada puede ingresar al link donde se encuentra alojado el micrositio de la Alianza Empresarial por la Equidad de género: <https://www.camaramedellin.com.co/home/alianza-empresarial-por-la-equidad-de-genero>

existentes en el sector empresarial antioqueño para las mujeres, de allí que los estudios realizados en estos tres años se han concentrado en asuntos nodales como el equilibrio vida personal, laboral y familiar, la identificación de buenas prácticas, la importancia de la visibilización del acoso sexual laboral, el liderazgo femenino, entre otros asuntos.

Uno de los elementos más recurrentes en estos hallazgos previos tiene que ver con la participación y liderazgo de las mujeres en razón de los sectores económicos. A través de las mediciones realizadas fue posible evidenciar que la mayoría de las mujeres, tanto propietarias como trabajadoras, se concentran en sectores como servicios sociales y personales; comercio, restaurantes y hoteles; seguros y finanzas e industria manufacturera. En esta misma línea, el menor porcentaje de participación de las mujeres en Antioquia tiene lugar en la explotación de minas y canteras, construcción, sector agropecuario y transporte y comunicaciones (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2023).

La importancia de esta brecha en términos de participación también se evidenció en los distintos talleres, entrevistas, grupos focales y eventos realizados desde el año 2021 en el marco del trabajo de la Alianza Empresarial. Ello llevó a que en el año 2023 se priorizara

Este informe tiene como propósito presentar el diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector de la construcción y en el sector de la industria manufacturera

la realización de dos diagnósticos sectoriales: uno para un sector tradicionalmente feminizado y otro para un sector tradicionalmente masculinizado, siendo los datos obtenidos en las mediciones de la línea de base los principales criterios empíricos utilizados para la definición de los sectores a saber: construcción e industria manufacturera (textil y confecciones).

En este marco este informe tiene como propósito presentar el diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector de la construcción y en el sector de la industria manufacturera (textil y confecciones), ello

con el propósito de identificar las principales brechas existentes para estos sectores, de cara a establecer retos y proponer acciones que permitan orientar a las empresas de estos sectores a realizar su planeación en equidad de género basada en la evidencia empírica generada desde este informe.

Este documento presenta, en primer lugar, la ruta metodológica que se llevó a cabo para la realización del diagnóstico. En segundo lugar, se abordan los diagnósticos de la construcción y la industria manufacturera de confecciones y textiles. En cada caso se identifica un panorama general del sector en Colombia y en Antioquia, haciendo un especial énfasis en temas asociados a la participación de las mujeres. Finalmente, se identifican las principales brechas y retos en materia de equidad de género y se presentan algunas conclusiones y recomendaciones derivadas del diagnóstico sectorial realizado.

Ruta metodológica

En este apartado se presenta la memoria metodológica que tuvo como resultado la elaboración de este informe, ello con el fin de evidenciar las fases del proceso investigativo y brindar elementos desde lo metodológico para que este tipo de estudios puedan ser replicados por otros centros académicos o de investigación y empresas interesadas en la materia.

Es importante destacar que este trabajo se inscribe en una metodología de análisis

cualitativo, desde la cual se privilegia el análisis de las percepciones e interpretaciones de los actores frente a los fenómenos, buscando identificar los sentidos asignados por los sujetos a la realidad social (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016). Sumado a ello, se incluyen datos cuantitativos que en un nivel descriptivo permiten identificar la magnitud de los fenómenos analizados y establecer contrastes con la información cualitativa recolectada. A continuación, se presenta la ruta metodológica recorrida:

Gráfico 1. Memoria metodológica de la investigación



Fuente: Elaboración propia

El proceso de elaboración del presente informe tuvo como punto de partida el análisis la evidencia empírica analizada desde los resultados obtenidos en las mediciones de las líneas de

base realizadas desde el año 2020. Allí se evidenció como área prioritaria de investigación la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente feminizados y masculinizados.

Los criterios de selección de estos sectores obedecieron entonces a las siguientes variables:

1. Resultados obtenidos en las líneas de base 2020, 2021 y 2022.
2. Información cualitativa analizada en el marco de las investigaciones realizadas entre los años 2021 y 2022, principalmente en entrevistas, grupos focales y eventos con expertos y empresarios.
3. Relevancia de ambos sectores en el desarrollo económico del país, especialmente su alta presencia en el contexto antioqueño.

Respecto a la industria manufacturera, dado que esta abarca una serie muy amplia de actividades económicas, fue necesario focalizar la investigación en los subsectores de fabricación de productos textiles y la confección de prendas de vestir. Ello obedeció a diferentes criterios de priorización. El primero de ellos es que en la literatura y el trabajo de campo de las investigaciones pasadas, se resaltó que estos sectores en Colombia tienen una vinculación cultural muy fuerte con el ejercicio de coser como una labor femenina. En segundo lugar, son actividades económicas donde históricamente ha predominado la participación económica de las mujeres y, principalmente, las madres cabeza de hogar, quienes suelen caracterizarse por condiciones socioeconómicas de vulnerabilidad. Por último, se delimitó el alcance a estos sectores teniendo en cuenta que son los que representan una mayor participación de Antioquia en el valor agregado nacional.

Con estos elementos sobre la mesa, a inicios del 2023 se planteó una reunión plenaria de la Alianza Empresarial por la Equidad de Género, allí se presentaron los datos de la línea de base por sectores y, de acuerdo con ello, se generó un acuerdo entre los miembros de la Alianza para que los sectores a trabajar serían construcción e industria manufacturera.

Luego de la selección de los sectores se realizó un rastreo documental tanto a nivel nacional como internacional. Esta identificación de información incluyó literatura académica, informes generados por entidades y organismos nacionales e internacionales, informes generados por las empresas y la identificación de páginas web de empresas y prensa donde se diera cuenta de las principales brechas y retos existentes para ambos sectores y el análisis de informes de agremiaciones para cada uno de ellos.

Esta literatura fue revisada con dos propósitos: el primero de ellos, fue la recopilación de estadísticas, cifras y datos de orden cuantitativo que dieran cuenta de la magnitud y rol ocupado por las mujeres en estos sectores. El segundo propósito, fue establecer un inventario de las principales brechas existentes para las mujeres por sector que eran más recurrentes en la literatura. Frente a estos dos propósitos es importante mencionar que para el caso colombiano aún son pocas las fuentes de información de tipo cuantitativo que presenten una magnitud de la problemática, estas están dispersas y poco sistematizadas, por lo cual no es



UNIVERSIDAD
EAFIT

Valor Público

Centro de estudios e incidencia

posible contar con una línea de base clara. En relación con el segundo propósito, se evidenciaron coincidencias claras entre la literatura nacional e internacional sobre las brechas existentes para ambos sectores.

Luego de este proceso de revisión y análisis, se realizó un grupo focal² por cada sector y entrevistas a expertos y representantes de gremios, la finalidad de ambos ejercicios fue contrastar las brechas identificadas en la literatura, validar los hallazgos encontrados y profundizar en la información encontrada con datos cualitativos sobre las problemáticas del sector. Como se verá más adelante, en estos ejercicios fue posible corroborar las brechas encontradas en ambos sectores y, para el caso de la manufactura de confecciones y textiles, fue posible establecer una brecha adicional que no había sido mapeada de la literatura.

Con este universo de información se procede a sistematizar y triangular toda la información en razón de las brechas identificadas de acuerdo con la estructura presentada en este informe, allí se consignan datos provenientes del análisis documental, análisis de información de la línea de base y trabajo de campo realizado, con el fin de generar la mayor cantidad de información posible que permita explicar las causas y manifestaciones

² El grupo focal es una técnica de investigación cualitativa que implica la realización de entrevistas grupales dirigidas por un facilitador de acuerdo con determinadas temáticas. En este espacio se propende por la interacción entre los participantes como método para generar información a profundidad.

de las brechas existentes, ello de cara a la emisión de recomendaciones a las empresas con el fin de que estas puedan implementar acciones que posibiliten una mayor participación de las mujeres en estos sectores y la mejora de las condiciones de aquellas que ya están laborando en el sector.

Finalmente, los hallazgos de este informe fueron socializados en el evento de cierre “Empresas que cierran brechas” realizado el 18 de julio de 2023, allí se contó con la participación de empresas de la región, algunas de ellas de estos sectores. Adicionalmente, se entregó a los asistentes un folleto con un resumen ejecutivo asociado a las principales brechas identificadas y el enlace de consulta a los informes generados en el marco del trabajo realizado entre la Alianza Empresarial y CIPE.

Con este universo de información se procede a sistematizar y triangular toda la información en razón de las brechas identificadas de acuerdo con la estructura presentada en este informe

Diagnóstico para el sector de la construcción

La equidad de género en los distintos sectores productivos de un país es un tema que refiere grandes retos tanto para las agendas de las empresas, así como para los gobiernos, siendo un tema estratégico de políticas públicas. La participación de hombres y mujeres en el mercado laboral precisa análisis diferenciales según las ramas de actividad o sectores económicos, especialmente de aquellas actividades que se enmarcan en sectores conocidos como tradicionalmente masculinizados. En estos sectores, se cuenta con poca participación de las mujeres, la cual se ha explicado por distintas causas relacionadas a temas asociados a capacitación y capital humano, los modelos de organización y producción dentro de los sectores, la división sexual del trabajo, el establecimiento de modelos de discriminación en relación con la demanda, entre otros (Bonet & Moreno, 2004).

El sector de la construcción en Colombia ha cobrado especial relevancia en los últimos años, ello en relación con su importante contribución al crecimiento económico del país, la generación de empleo, los aportes al desarrollo urbanístico y la atracción de inversión pública y privada a los territorios. De acuerdo con las investigaciones realizadas

por la Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), el sector de la construcción comprende todo tipo de actividad edificadora y sus encadenamientos relacionados en términos de insumos y servicios.

Las mediciones del sector se realizan en relación con la oferta y demanda de unidades habitacionales tanto en proyectos de vivienda de interés social (VIS) como no VIS, y con la construcción en destinos no residenciales asociados a oficinas, comercios, bodegas, entre otros. Otro de los indicadores utilizados por CAMACOL para dar cuenta de las actividades y comportamientos del sector tiene que ver con el estado de las licencias de construcción y el volumen de producción y despachos de cemento (SENA & CAMACOL, 2017). Lo anterior, permite evidenciar que las cifras que se registran para el sector además de contemplar estas variables no incorporan análisis asociados a los temas de género. Se cuentan con datos económicos y operativos para el sector, pero no existen análisis o cifras que permitan caracterizar de mejor manera la participación de las mujeres en el sector de la construcción en Colombia. Asimismo, en términos de cifras, no es posible establecer la magnitud de las brechas existentes que serán presentadas en este diagnóstico.

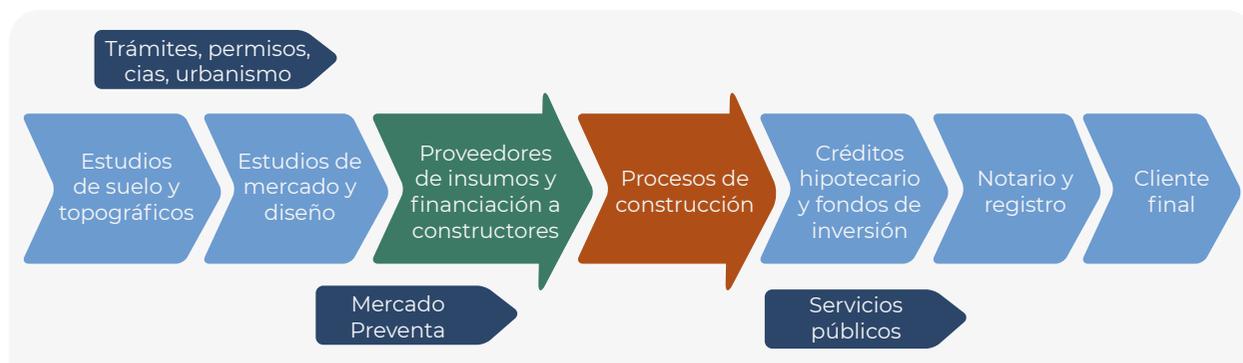
En cuanto a la estructura organizacional del sector, las formas de sociedades comerciales más comunes son la sociedad anónima (SA), la sociedad por acciones simplificada (SAS), la de responsabilidad limitada (Ltda.), y en comandita³. Las más frecuentes son la SA y la SAS. En relación con la organización interna de estas empresas, en su mayoría cuentan con dos áreas: transversal y

técnica. El área transversal incluye todas las actividades que brindan soporte a la actividad productiva del sector, gestión humana, financiera, administrativa y comercial. El área técnica contempla las actividades asociadas con la ejecución de proyectos y construcciones (SENA & CAMACOL, 2017).

³ Sociedad anónima: es una sociedad de capital, en la que el capital se divide en acciones de igual valor, que puede cotizar en bolsa, y donde los socios responden de forma limitada al monto de sus aportes a la sociedad. Sociedad por acciones simplificada: es una sociedad comercial que por su forma puede emitir acciones y otras modalidades de valores mobiliarios, donde la responsabilidad de los asociados es limitada al monto de sus aportes (acciones). No puede emitir valores en el mercado público. Sociedad limitada: estructura empresarial en la que uno o varios socios tienen una responsabilidad sólo sobre el capital que hayan aportado a la empresa. Sociedad en comandita: sociedad mercantil en la que varios socios participan en la gestión de la sociedad y responden de forma ilimitada con su patrimonio y otros socios no intervienen en la gestión de la sociedad y que responden de forma limitada.

En esta misma línea, para el sector de la construcción en Colombia las principales actividades se asocian a consultoría, promoción, construcción y contratista, dentro de estas la base empresarial permite establecer los procesos misionales para el sector de la siguiente manera: comercial y ventas, desarrollo y ejecución de proyectos, interventoría y auditoría, planeación de proyectos, mantenimiento de equipos de obra, posventa y trámites (SENA & CAMACOL, 2017). Así, en el marco de esta estructura organizacional tiene lugar la cadena de valor del sector, la cual es presentada por CAMACOL de la siguiente manera:

Gráfico 2. Cadena de Valor del Sector de la Construcción



Fuente: Tomado de SENA & CAMACOL (2017, p. 64)

Existe una estrecha relación entre el comportamiento económico del sector de la construcción y la dinámica económica de los países,

ello dado la correlación existente entre variables macroeconómicas asociadas a la economía de un país. De acuerdo con las últimas

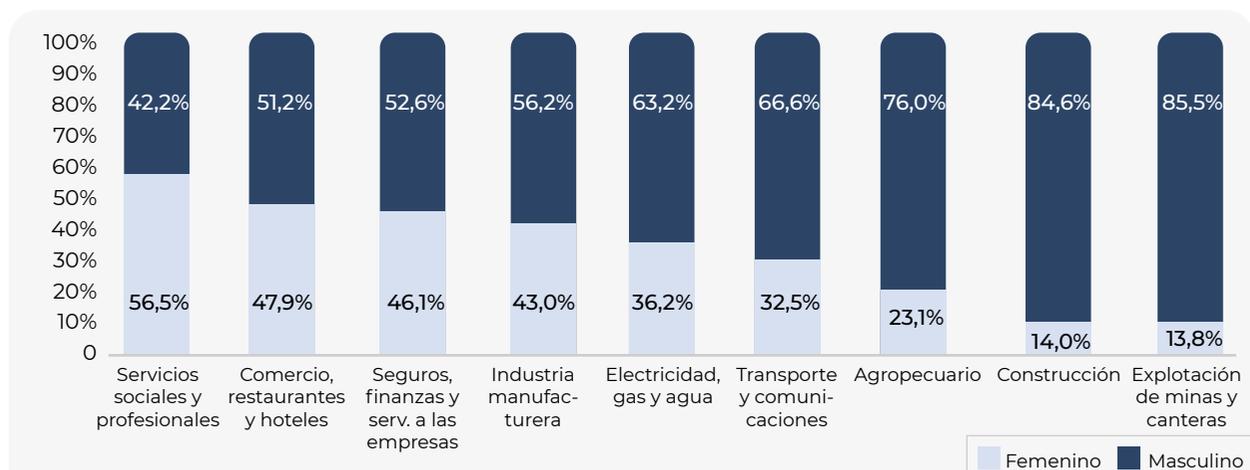
cifras generadas para el sector en el año 2022 presentadas por CAMACOL, para el último trimestre de 2022 el sector de la construcción realizó aportes de 257.792 miles de millones de pesos al total nacional del producto interno bruto nacional (CAMACOL, 2022).

La industria de la construcción es una de las ramas de la economía con mayor participación en el PIB de Colombia, contribuyendo con un 5,3%. En el cuarto trimestre de 2022 (octubre–diciembre), el PIB a precios constantes aumentó 2,9% con relación al mismo trimestre de 2021. Al analizar el resultado del valor agregado por grandes ramas de actividad, se observa una disminución en el valor agregado de la construcción de 1,9% en su variación anual, que se explica principalmente por la reducción del valor agregado de las obras civiles (-12,8%); la disminución de (1,1%) del valor agregado de las actividades especializadas y el aumento (4,0%) registrado en el valor agregado de las edificaciones (DANE, 2023).

El diagnóstico en materia de empleabilidad según cifras del DANE para el sector, indica que en enero de 2023 el número de personas ocupadas en el total nacional fue 21.492 miles de personas. El sector de la construcción participó con el 6,5% de los ocupados (DANE, 2023). Para Medellín, las cifras entre noviembre de 2022 y enero de 2023 indicaron que se encontraban ocupadas en el sector 137.000 personas (CAMACOL, 2022).

Para el sector antioqueño de acuerdo con los datos de la última línea de base construida por la Alianza Empresarial por la Equidad de Género, se cuenta con los datos existentes por sector en el formulario RUES. Para el año 2022 en el caso de la distribución de las personas naturales según el sector económico y género del propietario para el sector de la construcción es donde se registra el segundo menor porcentaje de propietarios del género femenino con el 14% frente al 84,6% de género masculino (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2022).

Gráfico 3. Distribución de las personas naturales según sector económico y género del propietario



Fuente: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (2022)

En relación con el número de mujeres empleadas por sector para las personas naturales se evidenció que el sector de la construcción es uno de los que menor número de

mujeres empleadas tiene con 236 mujeres, ello contrasta con sectores como comercio, restaurantes y hoteles que tienen el mayor número de mujeres empleadas con 26.845.

Gráfico 4. Mujeres empleadas por personas naturales y sector económico

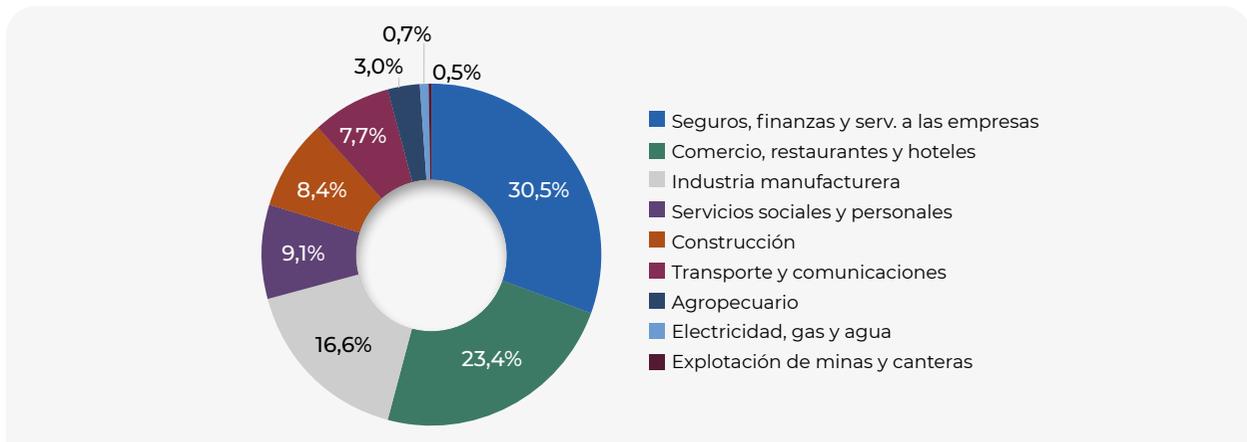


Fuente: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (2022)

Por otro lado, los datos para 2022 del formulario RUES para las personas jurídicas comerciantes, presenta información sobre el número de mujeres que ocupan cargos directivos según el sector económico de

la empresa. Se evidencia que para el sector de la construcción solo el 8,7% de las mujeres ocupan cargos directivos (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2022).

Gráfico 5. Mujeres en cargos directivos por persona jurídica según sector económico

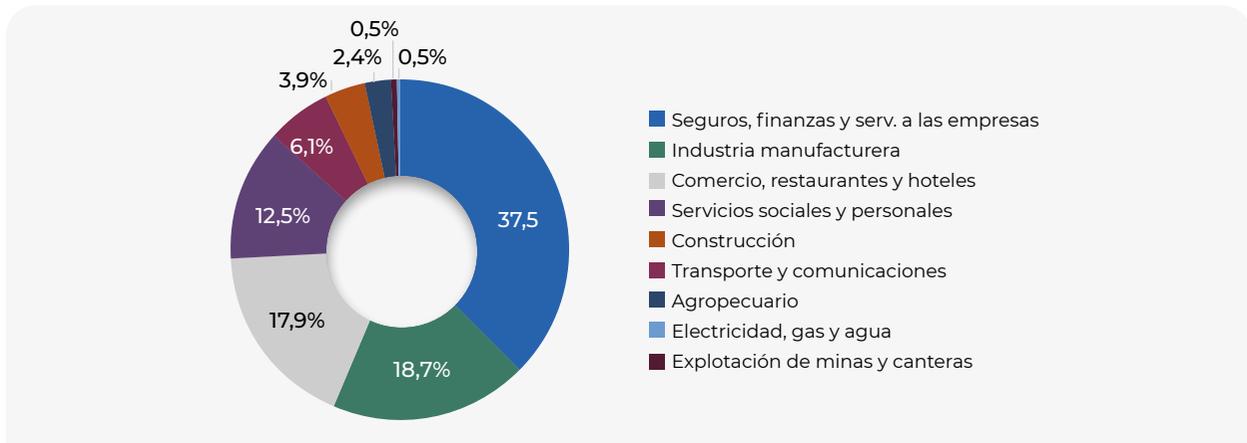


Fuente: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (2022)

Adicional a ello, en el caso de las personas jurídicas pertenecientes al sector de la construcción, es posible evidenciar al igual que para las personas naturales, que este es uno

de los sectores que cuenta con menor porcentaje de mujeres empleadas con el 3,9% (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2022).

Gráfico 6. Mujeres empleadas por personas jurídicas según sectores económicos



Fuente: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (2022)

Lo anterior, permite evidenciar la baja participación que tienen las mujeres en el contexto antioqueño en el sector de la construcción, asimismo plantea retos en términos de investigación con el fin de indagar las causas subyacentes a esta baja participación, así como establecer los principales retos sectoriales para cerrar las brechas existentes.

Algunas iniciativas identificadas para el sector

Una de las estrategias que se ha identificado para el sector se relaciona con generar estrategias de coordinación y articulación entre el Estado, la empresa privada y el sector educativo para promover la incorporación de mujeres en el sector. Para el contexto

antioqueño se destaca que la ciudad de Medellín cuenta con el Acuerdo Municipal 032 de 2021 "Por medio del cual se establecen estrategias para la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de obras de infraestructura pública y construcción en el municipio de Medellín".

De este acuerdo se destacan estrategias como las siguientes. Primero, se debe asegurar la incorporación de al menos el 30% de mujeres dentro de las plantas de cargos de las obras de infraestructura pública adelantadas por el municipio de Medellín. Asimismo, cuando el municipio realice contrataciones con terceros se deberán incluir cláusulas sociales que beneficien la inclusión de un porcentaje mínimo de mujeres durante la ejecución contractual. Otra de las

estrategias que se destaca de esta iniciativa y que ha sido una buena práctica identificada en la literatura es la relación con la academia, en este caso a través de la garantía de programas de formación y capacitación en roles del sector de la construcción dirigidos a mujeres y ofertados por las entidades de educación del municipio.

Esta iniciativa de carácter normativo también contempla la puesta en marcha de acciones afirmativas que se concretarán en un escenario de gobernanza para el sector (mesa de articulación), desde allí se promoverán la realización de diagnósticos, la identificación de buenas prácticas, la orientación de procesos en materia comunicacional y demás estrategias contempladas en este acuerdo municipal. Es importante señalar, que más allá de las disposiciones establecidas en este documento, no se cuentan con cifras o avances que den cuenta de su implementación.

A esta disposición se suma la jurisprudencia laboral existente en el contexto colombiano asociada a las licencias de maternidad (Artículo 43 Constitución Política de Colombia) y paternidad (Ley 2114 de 2021), así como las disposiciones en materia de acoso sexual laboral y decisiones de las cortes (Sentencia T-140). De ellas se destaca la Sentencia T-140 del 2021 de la Corte Constitucional, la cual establece que es obligación del empleador emprender acciones cuando se presenten casos de violencia de género en contra de sus trabajadores. Desde esta decisión judicial se plantean acciones a ser incorporadas por las empresas, tales como la adopción de un

La Sentencia T-140 del 2021 de la Corte Constitucional, establece que es obligación del empleador emprender acciones cuando se presenten casos de violencia de género en contra de sus trabajadores.

protocolo que intervenga la naturaleza estructural de los fenómenos de acoso sexual y violencias de género, donde no solo se incorporan acciones para la intervención de los casos, sino también debe contemplarse un componente preventivo.

En este marco, también se destaca el compromiso del sector de la construcción con el cierre de brechas de género. En este sentido, se identifica el programa Construimos a la Par impulsado por CAMACOL Colombia, el cual tiene el propósito de promover el diseño de políticas en equidad de género en las empresas del sector, ello principalmente desde la promoción del ingreso de mujeres a través de estrategias de cualificación y el desarrollo de habilidades necesarias para su inserción en relación con la demanda laboral del sector (CAMACOL, 2023). Esta apuesta gremial se concreta en cuatro líneas de acción que sugieren las prioridades establecidas por el sector para este tema. Inicia con la importancia de generar cambios en la cultura gremial, el diseño de políticas empresariales que reconocen la necesidad de levantar diagnósticos desde las empresas, programas de formación y la promoción de ofertas laborales para las mujeres.

Brechas y retos existentes en equidad de género: sector de la construcción

Retomando el apartado anterior, la construcción no solo es un sector de la economía que registra muy bajos niveles de la participación de las mujeres, además ha sido catalogado como un sector tradicionalmente masculinizado, en el cual existen diversas explicaciones o causas asociadas a estos bajos niveles de participación de las mujeres, siendo los factores de tipo cultural y estructural prevalecientes una causa importante asociada a las brechas de género por sectores.

Las “preferencias” tanto por el lado de la oferta (qué trabajos prefieren desempeñar las mujeres) como por el lado de la demanda (a quienes prefieren contratar los empresarios) están influidas por los valores culturales y sociales adquiridos que, a menudo, entrañan una discriminación en contra de las mujeres (o contra los hombres), y por los estereotipos que clasifican las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. Es decir, “esa ‘preferencia’ obedece en gran medida a las ideas y valores que tiene la sociedad

en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino. (Bonet & Moreno, 2004, P. 90).

Las brechas existentes no solo se han identificado por el número de mujeres ocupadas en el sector, también obedecen a factores de tipo estructural y cultural cuyas causas serán desarrolladas en este apartado. Así, en el marco de la literatura nacional e internacional se pueden encontrar análisis y diagnósticos que han evidenciado la importancia de generar análisis sobre el sector de la construcción en relación con la participación de las mujeres. Factores como la economía del cuidado, las duras condiciones de trabajo físico, la informalidad y los estereotipos de género imperantes en la industria de la construcción son las barreras de carrera más importantes a las que se enfrentan las mujeres en este sector.

Si bien en los estudios publicados recientemente se destaca una tendencia al aumento de la participación de las mujeres en el

sector, aun son múltiples los retos y brechas identificados, pese a ello la evidencia reciente apunta a que aquellas empresas que han realizado apuestas por incluir mujeres en el sector presentaron mejoras significativas en su productividad así como resultados positivos “en tiempo usado para el desarrollo de las obras, en lo relativo al ahorro de materiales y también, entre otras, que les ha reportado

beneficios en materias de seguridad” (Centro de Ingeniería Organizacional, 2017, p. 30).

De acuerdo con la investigación realizada y los hallazgos contrastados con actores del sector realizados en el trabajo de campo, las principales brechas existentes para el sector se pueden agrupar en las siguientes categorías a desarrollar en este documento diagnóstico:

Gráfico 7. Brechas identificadas para el sector de la construcción



Fuente: elaboración propia

Un aspecto importante para señalar con estas brechas identificadas es que tanto en la literatura como en el trabajo de campo realizado no es posible establecer jerarquías o prevalencias entre ellas, todas aparecen con especial relevancia, algunas en mayor medida dependiendo del enfoque y énfasis dado a cada investigación académica consultada. Sin embargo, a todas subyace o está presente un factor explicativo en común, la prevalencia de una cultura patriarcal que refuerza imaginarios y se concreta en prácticas que son adoptadas tanto por hombres como por mujeres, asunto determinante para pensar en alternativas de solución orientadas al problema de brechas de género en el sector. Así lo señalan un conjunto de mujeres del sector

encuestadas, para quienes el ambiente machista (65%) y la idea de que es un trabajo solo para hombres (47%) son los principales motivos que inhiben su participación en el sector (Centro Ingeniería Organizacional, 2017).

Segregación en el mercado laboral y roles de género

Uno de los factores explicativos presente en la literatura sobre equidad de género en el sector de la construcción es la segregación ocupacional del mercado del trabajo por sexos. Esta se asocia a causas de tipo histórico, social, educativo y cultural, donde especial-

mente aquellos factores asociados al *determinismo biológico* han generado diferencias marcadas entre aquellos trabajos que un hombre puede realizar en relación con una mujer asociados a temas genético-biológicos (Infante, Román & Traverso, 2012).

Sumado a ello, la segregación se relaciona con las dinámicas que ha establecido el mercado laboral en determinados sectores. En este caso se configuran economías de tipo restrictivo que se caracterizan por pocas oportunidades y opciones limitadas en términos del acceso al mercado dentro de un campo específico para las mujeres. Para el sector es posible establecer que las brechas más grandes se identifican en labores asociadas al trabajo en obra, en los niveles operarios y de supervisión. Por su parte, en las empresas constructoras las mujeres se encuentran posicionadas en mayor proporción en las áreas más tradicionales como la contabilidad, recursos humanos, administración, auxiliares de aseso o servicios varios, entre otros. Los diagnósticos realizados en países como España ubican a las mujeres del sector en roles de diseño, servicios de apoyo, interiorismo y arquitectura doméstica y los hombres en roles de control de las obras, relaciones con los

En las empresas constructoras las mujeres se encuentran posicionadas en mayor proporción en las áreas más tradicionales como la contabilidad, recursos humanos, administración, auxiliares de aseso o servicios varios, entre otros

clientes, diseño de exteriores y forma de los edificios (Román, Et. Al, 2014).

Pero también esta segregación se ha explicado principalmente por factores culturales asociados a la prevalencia de una cultura patriarcal, donde para el sector de la construcción, especialmente en los contextos de obra, los factores que prevalecen en los diagnósticos analizados se encuentran asociados a la falta de fuerza física por parte de las mujeres y la incapacidad para realizar trabajo en alturas, “la asignación de los puestos de trabajo, de los trabajos y de las tareas, se lleva a cabo de manera favorable al sexo masculino provocando una segregación ocupacional dentro de la industria” (Román, Et. Al. 2014, p. 315).

Como consecuencia de esta segregación laboral en el sector se han identificado dinámicas de discriminación hacia las mujeres. La principal barrera es de acceso al sector y quienes logran hacerlo sufren discriminación en el trabajo, especialmente al ser consideradas como un segmento inferior en términos de fuerza física.

“La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional. Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género basados en construcciones patriarcales.” (Díaz, Osorio & Villalba, 2021, p. 13)

Así, es posible identificar que la principal causa asociada a las brechas de género en el sector obedece a temas culturales y estructurales que han reforzado ciertos roles de las mujeres. Esto ha generado segregación laboral, la cual se evidencia en la desigualdad de oportunidades laborales y poca accesibilidad y demanda laboral. Esta causa se asocia principalmente a los roles de género que a lo largo de la historia se han reforzado y asignado a las mujeres en relación con los hombres, siendo la cultura patriarcal prevaleciente el sustento de estos imaginarios.

Esta conclusión fue reafirmada en el marco de los grupos focales y entrevistas realizados para este trabajo, allí las mujeres indicaron que la construcción “es un mundo pensado para los hombres, vincular a las mujeres es muy difícil.” (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023). Las participantes coincidieron en que los cambios estructurales deben hacerse desde tempranas edades, promoviendo rupturas con los roles de género que en un futuro impedirán a la sociedad ver a las mujeres desarrollando determinadas actividades. “Si se desea que haya más mujeres en la construcción, es necesario hacer cambios culturales, de tal forma que desde pequeñas vean la construcción como una opción” (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Así, frente a esta brecha la principal alternativa de solución implica trabajar desde los distintos niveles de la sociedad en estrategias que permitan visibilizar los roles de género y la cultura machista prevaleciente, ello

pasa desde los entornos familiares, escolares y laborales, así como demás lugares de sociabilidad del individuo. Sin duda esta brecha responde a factores estructurales a intervenir para promover el cierre de brechas entre hombres y mujeres, no solo en el sector sino en las interacciones cotidianas.

Liderazgo femenino

En relación con la segregación existente en el mercado laboral para este sector, además de los niveles de ocupación de mujeres, es posible identificar que en términos de roles dentro del sector también existen brechas en los niveles operativos y administrativos. Aquí los temas de liderazgo femenino en el sector se convierten en un factor importante de análisis, ya que la mayoría de las mujeres trabajan principalmente en posiciones administrativas, de atención al público y atención en salas de ventas, por su parte la participación de las mujeres en obras bastante reducida, así como su participación como líderes o dueñas de empresas del sector,

Las barreras existentes, además de influir en el acceso de la mujer a las distintas ramas de actividad y ocupaciones, provocando una segregación horizontal, actúan como obstáculo para su promoción profesional y para su acceso a puestos directivos o de responsabilidad, dando lugar a lo que se conoce como segregación vertical. (Román, Et. Al. 2014, p. 307).

Este es un sector que se caracteriza por la presencia de una *segregación vertical*, ello debido a las posiciones ocupadas por mujeres y hombres dentro de la estructura organizacional del sector. Un diagnóstico realizado para el sector español de la construcción evidenció que las mujeres en su mayoría son asalariadas, mientras que son más los hombres del sector que cumplen roles de empleador, independiente, emprendedor o empresario independiente, sin la condición de asalariado. Asimismo, se evidenció que en empresas de tipo familiar la participación de las mujeres es bastante reducida en relación con los hombres, poniendo de presente la influencia que tienen los roles de género. Otro hallazgo significativo de este estudio realizado en el contexto español es que hay más presencia de mujeres en el sector público que en el privado. El asunto se explica porque en el sector público los procesos de selección y concursos de méritos son más equitativos, además las mujeres privilegian más el sector público por las garantías que este ofrece en términos de equilibrio vida personal, laboral y familiar (Infante, Román & Traverso, 2012).

Sumado a ello, se identifica por parte de algunas mujeres que ocupan cargos con niveles

Se evidenció que en empresas de tipo familiar la participación de las mujeres es bastante reducida en relación con los hombres, poniendo de presente la influencia que tienen los roles de género.

de autoridad el desconocimiento o cuestionamiento que reciben por parte de los hombres. Esto se refleja en bajos niveles de cooperación de los hombres en escenarios de obra donde interactúan con mujeres o se encuentran bajo su mando o subordinación (Román, Et. Al, 2014). Esta brecha se conecta con la de formación y capacitación que se presentará más adelante, ya que, si bien existen en muchos casos mujeres con mejor formación académica en el sector, ello no se refleja en su ascenso dentro de las empresas y en que ocupen posiciones de liderazgo dentro de las mismas.

En las conversaciones sostenidas con las empresas se reafirmaron las barreras existentes para que las mujeres del sector ocupen posiciones de liderazgo, y se señalaron las dificultades de ser líder en un sector predominantemente ocupado por hombres. Allí, el liderazgo femenino es leído a través de estereotipos de género, donde la mujer que es líder es cuestionada, mientras que el hombre que es líder es reconocido y sus actitudes de mando no son objetadas. Sumado a ello, las empresas participantes conectaron este tema con el equilibrio vida personal, laboral y familiar, brecha que se explicará más adelante, especialmente en escenarios de obra o campamentos de proyectos de infraestructura vial lejanos de la ciudad y cascos urbanos. En estos escenarios las mujeres tienen desventaja a ser contempladas para posiciones de liderazgo, por estar asociada a roles de cuidado y reproducción. Esto se acentúa tratándose de mujeres que son madres, esposas o tienen obligaciones familiares

a su cargo. (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Las explicaciones estructurales asociadas a la cultura como la división sexual del trabajo y los roles y estereotipos de género son también los argumentos que permiten comprender las razones para restringir el ingreso de las mujeres en el sector de la construcción en empresas que realizan actividades en zonas apartadas que requieren presencia constante de trabajadores. La participación de las mujeres en todos los niveles es baja, incluyendo cargos de liderazgo, bajo el imaginario que no deben ni pueden estar lejos de sus familias, asunto que no se cuestiona en el caso de los hombres. Ese imaginario cultural del cuidado se exagera por las condiciones de la labor, dado que se trata de actividades que exigen la permanencia de los trabajadores por tiempos prolongados con varios días de descanso sucesivos.

Las posiciones de liderazgo de las mujeres dentro de las empresas también se relacionan con factores asociados a estereotipos y prejuicios en razón del género y asociados a la falta de experiencia de las mujeres en liderazgo. Incluso se han identificado temas asociados a la fuerza física, seriedad, tono y timbre de voz, como limitantes que dentro de las empresas del sector impiden ver a las mujeres en determinadas posiciones al enlazar las posiciones de liderazgo con conductas y rasgos masculinos (Castro, 2022). La cultura organizacional del sector tiende a excluir a las mujeres de las posiciones de liderazgo y quienes logran llegar a estas

Las posiciones de liderazgo de las mujeres dentro de las empresas también se relacionan con factores asociados a estereotipos y prejuicios en razón del género y asociados a la falta de experiencia de las mujeres en liderazgo.

posiciones asumen estilos de liderazgo tradicionales y masculinizados para ejercer su labor, siendo cuestionadas abiertamente por sus superiores y subalternos en razón de los roles de género.

Finalmente, también desde los diagnósticos se identificó una relación entre la posición de liderazgos que ocupan las mujeres dentro de las empresas y las brechas salariales que se desarrollarán más adelante. Pese a que las mujeres están mejor formadas en muchos casos y más cualificadas, se han identificado brechas salariales en los distintos niveles, así:

Se produce una clara polarización entre puestos cualificados y los que no. En los primeros las diferencias son mínimas mientras que la brecha se abre de manera considerable en los puestos de baja cualificación. Tal y como se comentaba con anterioridad existe un mayor porcentaje de mujeres con un nivel de formación alto en el sector, y son ellas las que hacen que el salario medio global femenino sea mayor, siendo las mujeres con un bajo nivel de formación las que sufren en mayor medida la brecha salarial. (Infante, Román & Traverso, 2012, p. 40).

Factores psicosociales y acoso sexual laboral

Para el contexto colombiano se han identificado diagnósticos asociados a los factores de riesgo psicosocial que enfrentan las mujeres en el sector de la construcción, ello siguiendo los lineamientos dispuestos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo, que se refiere a responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

En este caso, los principales riesgos psicosociales identificados para las mujeres que trabajan en el sector de la construcción se relacionan con casos de violencia laboral asociada a situaciones de agresión laboral, abuso emocional, victimización, acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual. Es importante señalar que los riesgos psicosociales identificados varían y se nombran especialmente en relación con los ordenamientos jurídicos de cada país, por lo cual existen varias tipologías e identificaciones según el contexto. Sin embargo, aluden a cualquier situación que en términos de ocurrencia e impacto refiera efectos sobre las mujeres en razón del sector. Estas situaciones generan efectos sobre la salud y el trabajo como el estrés, síntomas psicósomáticos y enfermedades físicas derivadas que conllevan a niveles de insatisfacción laboral y aumento en los niveles de ausentismo laboral y abandono de cargos, así:

Los riesgos psicosociales que tienen una mayor incidencia en las mujeres se relacionan con los roles asignados a hombres y mujeres en cada sociedad. Pues de allí deviene por una parte la violencia laboral, ya que al establecerse relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, son las minorías históricamente discriminadas, quienes sufren con más frecuencia este tipo de conductas. Y de otra parte el conflicto trabajo-familia, pues suele ser más frecuente que las mujeres afronten las responsabilidades y labores propias del hogar, donde se incluye el cuidado de los hijos. (Caro Pulido, 2021, p.58).

Los desafíos especialmente en materia física que refiere el sector de la construcción para algunas mujeres se encuentran relacionados con el aumento de esta población en consultas médicas asociadas a afecciones o riesgos derivados del trabajo. Si bien para el sector existen regulaciones asociadas a la seguridad y salud en el trabajo, en diagnósticos realizados en países como Chile se evidencian mayores porcentajes en solicitudes de licencias médicas por parte de las mujeres en relación con los hombres. Ello a su vez se relaciona con las cargas y asuntos propios de las brechas ya identificadas desde la economía del cuidado (Centro Ingeniería Organizacional, 2017). Esto es, la doble o triple jornada laboral que deben asumir las mujeres.

Finalmente, una de las estrategias exitosas que se ha identificado por parte de las empresas del sector y que se señala en este informe

como una buena alternativa de solución, tiene que ver con la implementación de programas de mentoría interna orientados a la identificación de mujeres líderes, estas metodologías implican un proceso interno de identificación de colaboradoras con potencial de liderazgo y posibilidades de ascenso dentro de la empresa, allí se vinculan a procesos de formación, acompañamiento de otras mujeres líderes, apoyo psicológico y otras estrategias, los cuales han evidenciado resultados positivos no solo en ascensos efectivos sino en la mejora de las habilidades de liderazgo de estas mujeres en sus labores cotidianas y con sus equipos a cargo (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Equilibrio vida personal, laboral y familiar

Asociado a la cultura patriarcal prevaleciente en el sector se identifica que la conciliación vida personal, laboral y familiar refiere retos y limitantes para la participación de las mujeres en la construcción. Si bien, una de las principales variables estructurales que han explicado las brechas existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral tiene que ver con la cantidad de horas que dedican uno y otro al cuidado familiar y personal.

En este marco, el sector de la construcción requiere de largas jornadas laborales, trabajo fuera de casa, inestabilidad geográfica, entre otros, por lo que, las mujeres encuentran en esto un obstáculo al momento de querer atender sus compromisos familiares junto

con los laborales, (Watts, 2007), tomándose como una desventaja en comparación con los hombres profesionales, puesto que, la mujer cuenta con una responsabilidad adicional, debido a que la mayor parte de la carga de la crianza de los hijos aún sigue recayendo en las madres. (Castro, 2022, p. 11).

Desde los diagnósticos analizados, este sector es uno de los que se caracteriza por la poca flexibilidad para el ejercicio de ciertas labores, jornadas laborales largas que implican trabajo nocturno y fines de semana. También el trabajo en obras o campamentos para el caso del sector de vías e infraestructura implica que los trabajadores deben permanecer meses asentados en el sitio donde se está llevando a cabo la obra o deben tener una alta disponibilidad para viajar. La principal barrera en este caso es la decisión de contratar o no para un trabajo a una mujer, en razón de las comprensiones culturales que se han tenido sobre el rol de las mujeres en el sector y en otro ámbito de su vida.

Lo anterior se relaciona con la brecha de liderazgo en el sector identificada en este diagnóstico, ya que muchas mujeres que quieren ser exitosas en el sector enfrentan conflictos entre su vida personal y familiar,

Este sector es uno de los que se caracteriza por la poca flexibilidad para el ejercicio de ciertas labores, jornadas laborales largas que implican trabajo nocturno y fines de semana.

especialmente aquellas que están en obra o en megaproyectos de infraestructura que les implican estar 24/7 en campamentos son las que más perciben los impactos asociados a la economía del cuidado y la conciliación de esferas laborales, familiares y personales (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Así, las mujeres que trabajan en el sector identifican como uno de los principales factores de desventaja por las largas jornadas de trabajo y la inflexibilidad en las condiciones para el ejercicio de las labores, asunto que dificulta generar equilibrios entre la vida personal, laboral y familiar. Por su parte, los empleadores del sector reconocen la inflexibilidad y exigencia del trabajo en obra, por lo cual también existe un sesgo por contratar hombres en su mayoría o algunas mujeres solteras y sin hijos que puedan cumplir con los requerimientos de estar en un campamento de obra por semanas o incluso meses. De acuerdo con una encuesta realizada a empresarios del sector en Chile, el principal factor por el cual no contratan mujeres es por los riesgos referidos al periodo pre y posnatal, un 68% de los encuestados así lo refirieron (Centro Ingeniería Organizacional, 2017).

Esta causa también se relaciona con los índices de temporalidad o permanencia de las mujeres en distintos cargos del sector. En países como España se identifica que la permanencia de las mujeres en el sector es de hasta 40% menos que la de los hombres, donde los principales factores explicativos se

Las mujeres que trabajan en el sector identifican como uno de los principales factores de desventaja por las largas jornadas de trabajo y la inflexibilidad en las condiciones para el ejercicio de las labores.

encuentran asociados a maternidad, prioridad de la familia sobre el trabajo, cuidados de familiares en condiciones de salud delicadas, entre otros (Infante, Román, & Traverso, 2012). Frente a este tema, en investigaciones previas realizadas por la Alianza Empresarial por la Equidad de Género, se han identificado un conjunto de buenas prácticas y estrategias exitosas que pueden ser implementadas por las empresas para generar equilibrios entre la vida personal, laboral y familiar⁴.

Acceso y oferta de programas de formación y capacitación

Uno de los principales retos asociados a la participación de las mujeres en el sector de la construcción se relaciona con los procesos de formación y capacitación requeridos, allí se registra una menor proporción de mujeres formadas en habilidades técnicas, tecnológicas y profesionales. En relación con este tema, algunos factores explicativos que se han iden-

⁴ Para consultar estas estrategias ingrese al siguiente link <https://www.cipe.org/resources/private-sector-how-to-guides-to-assess-and-incorporate-gender-equity-practices/>

tificado en diagnósticos realizados en el nivel nacional e internacional se encuentran relacionados con bajos niveles de oferta para las mujeres en materia de formación y competencias específicas y la baja participación de las mujeres en actividades formativas relacionadas en los escenarios donde se ofertan:

Aun considerando que las mujeres cuentan con capacidades asociadas al género femenino que son positivas para las empresas, a objeto de desempeñar funciones que por ejemplo requieren de mayor detalle y prolijidad en su realización, sería deseable que pudiesen ingresar con aún mayor formación, ya que en el rubro de la Construcción, producto del dinamismo del sector y del nivel de rotación asociados a las etapas de las obras es complejo estar formando especialmente mujeres. (Centro Ingeniería Organizacional, 2017, p. 31).

Existe una relación entre la segregación laboral y la formación desde este sector, donde una de las principales explicaciones encontradas en la literatura indica que existe alta demanda en el sector, pero al no contar con la formación requerida esta es cubierta en su mayoría por hombres. Una de las empresas participantes en los grupos focales indicó que, pese a que se abren las convocatorias con enfoque de género, para ciertos cargos como el de maestro de obra es muy difícil encontrar mujeres que quieran ocuparlos. Por ello, además de la formación, estas empresas han optado por identificar

dentro de sus colaboradoras personas con actitudes para el cargo y realizar los procesos de formación y capacitación en obra con el fin de que las mujeres empiecen a ocupar este tipo de posiciones (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Sin embargo, si bien es creciente la oferta en términos de formación y capacitación para hombres y mujeres en materia de construcción, la información encontrada sugiere que esto no se está traduciendo en un mayor acceso al empleo para las mujeres del sector. Por lo anterior, no es suficiente para mejorar los niveles de empleabilidad que exista una oferta educativa efectiva y que las mujeres accedan a ella, se han identificado barreras culturales y sociales previas que explican que las mujeres prefieran en menor medida carreras profesionales asociadas al sector de la construcción, así:

Se produce segregación horizontal por sexo en las ramas de estudios universitarios. Aunque ambos sexos optan como opción preferente por las ciencias sociales o jurídicas, los hombres se decantan, como segunda opción (muy cercana en número a la primera), por las enseñanzas técnicas (siendo esta rama la más relacionada con el sector construcción). (Perea, Onsalo & Cortés, 2011, p. 10).

Sumado a ello, al no contar con amplia participación en el sector, a muchas mujeres con la formación requerida se les dificulta el acceso a ciertos cargos por falta de experiencia pre-

via aplicada dada la segregación existente, ya que al no ser consideradas para ocupar ciertos cargos no pueden desempeñarse en la experiencia específica que requerirían para asumirlos por tanto nunca contarán con las condiciones para desempeñar nuevos roles en el sector. Frente a ello, una buena práctica reconocida por parte de las empresas participantes en los ejercicios de diagnóstico consiste en identificar a través de programas de liderazgo mujeres interesadas en ocupar estos cargos y brindar esta formación por parte de la misma empresa, con el fin de adquirir la experiencia específica necesaria y poder ampliar los roles que dentro de las obras son desarrollados por mujeres como por ejemplo maestras de obra.

Otro asunto clave es la relación y el diálogo que se debe promover entre el sistema educativo, especialmente en el área de formación para el trabajo, y las empresas del sector de la construcción. Las experiencias exitosas en este ámbito son aquellas donde se diseñan programas de formación para mujeres acorde con las necesidades del sector y luego se garantiza la ocupación de estas mujeres en vacantes relacionadas con los procesos formativos. En este punto, por parte de las empresas participantes del trabajo de campo se identifican retos importantes en procesos de articulación entre estos dos sectores, pero también se identificaron experiencias exitosas promovidas por ejemplo por cajas de compensación familiar donde se han logrado enlazar los procesos de formación y la empleabilidad de las mujeres.

Finalmente, como alternativa de solución a esta oferta se han identificado experiencias exitosas de alianzas entre el sector público y la empresa privado para ofrecer programas de formación gratuitos dirigidos a mujeres, ello también en alianza con cajas de compensación familiar, cooperativas y entidades del tercer sector. También desde las mismas empresas privadas se han diseñado programas de formación y capacitación financiados por las compañías para sus empleadas en razón con las necesidades del mercado.

Espacios, infraestructura y equipamiento de trabajo

Las condiciones en materia de espacios, infraestructura y equipamiento para el trabajo son uno de los principales retos identificados para el sector, en este caso se destaca que en materia de infraestructura física falta la adecuación de espacios con perspectiva de género. Especialmente en el escenario de obra no se cuenta en muchos casos con baterías sanitarias en buenas condiciones, vestieres o duchas para mujeres, además los espacios para la lactancia en obra son insuficientes. Sumado a ello, las obras por ejemplo carecen de espacios de descanso y para almorzar, los cuales refieren desventajas para los trabajadores en términos de su productividad, afectando esto más a las mujeres que a los hombres ya que culturalmente se las percibe como débiles.

Otro elemento relacionado con el equipamiento es si las herramientas, maquinaria,

ropa de trabajo y demás elementos utilizados en la construcción son adaptados o no a las condiciones físicas de las mujeres. Allí la mayoría de las empresas no cuentan con elementos desde una perspectiva diferencial que posibiliten un trabajo más cómodo para las mujeres. “Las tallas y el estándar de los productos adquiridos son fijados en base a las necesidades que los trabajadores hombres” (Centro Ingeniería Organizacional, 2017, p. 39).

Esto presenta una clara relación con la cadena de proveedores y cadena de valor del sector, ya que los proveedores de maquinaria, equipos e insumos para el sector lo hacen pensando en las necesidades de los hombres, su contextura física y sus necesidades, por lo cual en muchos casos lo que se suministra a las mujeres para su trabajo son tallas de hombre porque no hay disponibilidad ni producción de estos elementos por parte del proveedor. Esto fue confirmado por los participantes del trabajo de campo. Allí incluso se señaló que esto en términos de seguridad y salud en el trabajo representa más riesgos para las mujeres, relacionándose con mayores accidentes en el lugar de trabajo para las mujeres por carecer de las condiciones adecuadas para desempeñar sus labores (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Procesos de reclutamiento y selección

Esta brecha se encuentra directamente relacionada con otros factores ya explicados en

este diagnóstico, los cuales se encuentran asociados a los roles de género en los que se soportan los procesos de segregación y exclusión de mujeres en el sector. Si bien es posible identificar desde la literatura un reconocimiento en los últimos años a la inclusión de mujeres en el sector y un incremento en su participación, la oferta continúa siendo muy limitada para las mujeres, pero además la demanda de ciertas posiciones por parte de mujeres es nula.

Así, la prevalencia de determinados valores asociados a una cultura patriarcal en el sector influye en los procesos de reclutamiento y selección implementados, los cuales son diseñados por y para hombres (Barreto Rivera, 2015). Sumado a ello, se identifica que al ser un sector tradicionalmente masculinizado ello dificulta que muchas mujeres se enteren de este tipo de ofertas, ya que pocas tienen acceso a canales especialmente informales a través de los cuales muchas veces se divulgan las convocatorias. Otro de los factores explicativos encontrados en el diagnóstico es que muchas empresas del sector de la construcción tienen orígenes familiares, donde los procesos de reclutamiento y selección pasan por el voz o voz, por referidos o recomendaciones. En estas circunstancias no es posible establecer escenarios competitivos y de mérito en los que tenga lugar la participación femenina.

Frente a ello, muchas empresas han diseñado protocolos o políticas en los que se contempla la perspectiva de género para los procesos de reclutamiento y selección, la identificación

y eliminación de los sesgos de selección y el uso de lenguaje inclusivo en sus estrategias comunicacionales. En este caso, los procesos exitosos pasan por una articulación que va desde los procesos formativos, alianzas con entidades de educación que imparten formación y luego a través de convenios se garantice la vinculación de las mujeres a estas vacantes (Grupo Focal sector de la construcción, 20 de abril de 2023).

Esto resulta muy oportuno y pertinente para las empresas que hacen parte de este sector, dado que la normatividad y los procesos de licitación y concursos han ido incorporando paulatinamente acciones afirmativas que establecen cuotas de participación de mujeres en las diferentes labores de construcción, incluyendo actividades de obra.

Actitudes o conductas autoexcluyentes por parte de las mismas mujeres

Una de las características más generalizadas dentro de la literatura para referir el sector de la construcción es la hostilidad que refiere para las mujeres y además los altos niveles de conflictividad que rodean el entorno:

En el sector de la construcción, las oportunidades de conflicto abundan debido a la naturaleza propia del sector, explicado por las diferentes perspectivas de los participantes, las complejidades contractuales, los cambios en el diseño, la incertidumbre, los problemas de

suministro, las condiciones del lugar, el clima adverso, los problemas con subcontratistas, los problemas financieros, etc. Es decir, el sector es muy conocido por sus altos niveles de conflicto interpersonal e inter-organizacional. (Barreto, 2015, p. 39).

Si bien este factor aparece en menor medida en las investigaciones analizadas, se ha observado que en muchos casos las conductas y actitudes de las mujeres en un entorno machista, son leídas como refuerzo o contribución a perpetuar los estereotipos de género. Por ejemplo, la falta de confianza en sí mismas, el temor a ser víctimas de acoso, las condiciones de un entorno hostil especialmente en labores de obra y otros asuntos asociados a las condiciones del trabajo en el sector, son razones para que muchas mujeres no observen como atractiva su participación en el sector de la construcción y adopten conductas excluyentes consigo mismas y con las demás mujeres del sector.

Un diagnóstico realizado para el sector de la construcción en el municipio de Sincelejo (Sucre), al aplicar una encuesta con 15 mujeres del sector identificó que el 47% de ellas señalaron como una condición explicativa de la vulnerabilidad y la discriminación laboral la discriminación entre compañeras que trabajan en el sector (Díaz, Ruiz & Villalba, 2021). Sin embargo, al indagar por las causas de estas conductas persisten los factores estructurales y culturales a la hora de explicar desde los roles de género las actitudes que asumen las mujeres en el sector.

Conclusiones para el sector de la construcción

- El principal factor explicativo asociado a las brechas identificadas en este diagnóstico es aquel relacionado con asuntos culturales y estructurales desde los cuales se refuerza una cultura patriarcal y la existencia de roles de género que excluyen a las mujeres de trabajos tradicionalmente ejercidos por hombres.
- En relación con las brechas identificadas es posible establecer una coincidencia en aquellas descritas en la literatura nacional e internacional, así como las expresadas por los actores en los ejercicios cualitativos realizados. Allí es importante destacar que no se evidencia una prevalencia de unas sobre otras, la centralidad de cada una varía según el enfoque de la investigación y los objetivos teóricos y metodológicos trazados. Sin embargo, el principal hilo conductor entre las brechas identificadas se encuentra en la cultura patriarcal y los roles de género.
- En términos de cifras desde lo cuantitativo para el contexto nacional se evidencia la necesidad de contar con mayores análisis frente a la problemática. En este caso países como España han avanzado ampliamente en generar diagnósticos del sector que involucre la variable género, por su parte en el caso colombiano además del número de mujeres empleadas o propietarias no hay mayor información cuantitativa que permita caracterizar el sector.
- Al ser un sector altamente masculinizado se identifica la presencia de situaciones de acoso sexual y laboral hacia las mujeres que trabajan en la construcción, ello se explica a razón de los altos niveles de masculinización que presenta el sector, así como el trabajo en entornos donde las mujeres ocupan pocas posiciones de liderazgo, siendo su nivel de subordinación uno de los principales factores que posibilitan conductas abusivas dentro del sector.
- La información cualitativa analizada permitió evidenciar que efectivamente en el contexto nacional e internacional este sector a diferencia de otros refiere las brechas en términos de participación de las mujeres más acentuadas. En este caso, además de la identificación de las brechas la utilidad de este estudio radica en la generación de evidencia empírica que permita caracterizar las causas de las mismas, así como proponer algunas recomendaciones a las empresas con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el sector y mejorar las condiciones de aquellas que ya cuentan con participación en el mismo.

- En relación con el acoso laboral para el sector, este se ha asociado a otra brecha existente que tiene que ver con las posiciones de liderazgo que ocupan las mujeres en la construcción. Allí las principales conductas asociadas se relacionan con los límites a la participación de las mujeres desde sus opiniones, rechazo a sus ideas, crítica permanente a sus propuestas, negación de permisos, sobrecarga laboral, desconocimiento de la autoridad de las mujeres, entre otras conductas asociadas al acoso laboral.
- Ahora bien, dentro de la investigación realizada el reto para el sector radica en la inclusión de más mujeres en el sector, especialmente en aquellos roles dentro de la cadena de valor de los cuales han sido excluidas. Se ha referido por parte de empresarios que han avanzado en la materia la importancia que tiene incluir a estas mujeres en el sector, asimismo los aumentos en términos de productividad del mismo, orden en los procesos internos y en contextos de obra la orientación al detalle que pueden brindar las mujeres en estos escenarios.

Recomendaciones para el sector de la construcción

- La principal estrategia que se ha identificado en empresas del sector es el reconocimiento de los factores culturales que subyacen al establecimiento de roles de género, así como la prevalencia de asuntos estructurales asociados con la cultura patriarcal. En este caso el compromiso de la alta dirección por erradicar brechas de género y el trabajo constante en materia preventiva y de sensibilización con colaboradores que permitan generar conciencia sobre los sesgos, brechas y prejuicios e incorporar cambios comportamentales.
- Los procesos de formación y capacitación se han identificado como uno de los principales puentes que puede acelerar la incorporación de las mujeres en el sector, esta experiencia ha sido exitosa en empresas que han logrado establecer políticas o alianzas en conjunto con el sector educativo, garantizando así la empleabilidad de aquellas mujeres beneficiarias de programas de educación y formación para el trabajo ofertados para el sector de la construcción. Adicional a ello, esto debe ir acompañado de cambios en la demanda laboral por parte de las empresas del sector y la promoción de mujeres en el mercado, ya que si bien se ha evidencia un incremento en la cualificación de las mujeres ello no necesariamente está reflejando aumento en los niveles de ocupación de las mujeres dentro del sector.
- En este sentido, los procesos de formación para el sector deben orientarse en dos vías. Por un lado, la formación y capacitación para las mujeres que realizan actividades en obra o de tipo operativo, donde resulta necesario el liderazgo y mayor participación de las mujeres en roles como maestras de obra. Por otro lado, en los niveles técnicos, tecnológicos y profesionales la formación debe ir orientada a la promoción de la participación de las mujeres en carreras STEM relacionadas con este sector, en este caso la recomendación debe orientarse a cómo las empresas del sector evidencian la posibilidad de inclusión laboral de las mujeres para estas actividades.
- Las empresas del sector que cuentan con algún tipo de política o estrategia orientada a la incorporación de las mujeres han evidenciado resultados positivos en términos de su productividad y el logro de objetivos, especialmente destacan que las mujeres al ser más prolijas, detallistas y tener un alto sentido del compromiso y la responsabilidad refieren aportes relevantes que se traducen en ganancias y productividad para sus empresas.

- Una buena práctica identificada para garantizar la incorporación de mujeres en el sector es que las empresas realicen diagnósticos organizacionales que les permitan hacer mapas de procesos y roles, luego identificar los perfiles y competencias asociadas construir rutas de incorporación laboral que beneficien la participación e inserción de mujeres. Ello puede estar asociado con la oferta de programas de formación a partir de las necesidades de la empresa dirigidos a mujeres.
- Si bien el compromiso de la alta dirección sigue siendo un factor determinante a la hora de implementar estrategias en materia de equidad de género en las empresas, se destacan como experiencias exitosas aquellas que involucran el compromiso de los gobiernos a través de políticas o leyes especiales para el sector encaminadas a la inclusión de las mujeres en el sector, así como escenarios de gobernanza que aborden la economía desde un enfoque sistémico y por niveles posibilita la incorporación de actores, especialmente ligado a las cadenas de valor del sector que permitan irradiar las iniciativas y generar compromisos articulados.
- Resulta necesario promover en el sector el análisis desde una perspectiva de perfiles de

Resulta necesario promover en el sector el análisis desde una perspectiva de perfiles de empleabilidad, conocer los perfiles de trabajadores y trabajadoras que demanda este mercado laboral.

empleabilidad, conocer los perfiles de trabajadores y trabajadoras que demanda este mercado laboral. Ello pasa porque las empresas realicen esfuerzos para establecer sus necesidades en términos laborales, de formación y mercado, asimismo conectar estos análisis con sus políticas y proyecciones empresariales, de cara al diseño de perfiles de empleabilidad. En este caso, las empresas que han avanzado en estas estrategias de manera exitosa señalan que ello debe ir acompañado de procesos de sensibilización y concientización de los empresarios y líderes del sector en relación con temas asociados a la equidad de género, los roles y estereotipos.

- En relación con el liderazgo femenino las empresas que han incorporado estrategias exitosas para afrontar la brecha han concentrado sus acciones en fortalecer el liderazgo de las mujeres en distintos niveles y escenarios, han propiciado mayor participación de las mismas en niveles directivos, así como la implementación de mesas de trabajo o escenarios de interlocución desde los cuales se visibilicen los aportes de las mujeres en asuntos técnicos relacionados al ejercicio de las actividades del sector. En este punto, el principal énfasis continúa concentrándose en la necesidad de intervenir de manera estructural la cultura patriarcal en la que se inserta el sector, sus prácticas, imaginarios y roles desde procesos de capacitación y sensibilización, los cuales han involucrado incluso a las familias de los colaboradores.
- Frente a las situaciones de acoso sexual y laboral, las empresas que han avanzado en

esta causa han implementado estrategias exitosas que pasan por la realización de diagnósticos sobre el tema, el establecimiento de instancias internas o comités donde se discutan y aborden los casos, y ello sustentado en la elaboración de protocolos para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y laboral junto con la implementación de controles y seguimientos efectivos desde las áreas competentes a los casos asociados. Sumado a ello, siendo los contextos de obra aquellos donde se registran mayores casos de acoso sexual y laboral, las experiencias exitosas han sido aquellas donde se han intervenido las condiciones físico-espaciales donde se desarrollan las labores, propiciando espacios tales como baños y vestieros para uso exclusivo de las mujeres.

En este punto, también se han identificado experiencias exitosas en empresas que brindan apoyos psicológicos asociados a los principales factores de riesgo psicosocial identificados que enfrentan las mujeres en el sector de la construcción, como son el acoso sexual y laboral. A ello también se suman estrategias de sensibilización y capacitación con el personal masculino de la empresa, con el fin de identificar y establecer las características de una conducta abusiva por parte de los colaboradores hombres hacia las mujeres del sector, ello desde la sensibilización y transferencia de conocimiento en temáticas que aborden los factores de tipo estructural asociados a la cultura machista desde la cual se han normalizado y aceptado ciertas prácticas.

Diagnóstico y cifras de la industria manufacturera de confecciones y textiles

La industria manufacturera abarca todas las actividades a partir de las cuales se transforman las materias primas en bienes de consumo o productos finales, incluyendo una serie muy amplia de actividades económicas, las cuales tienen una clasificación internacional denominada CIU. Entre las actividades de la industria manufacturera se encuentran la elaboración de productos alimenticios y bebidas, la fabricación de productos de tabaco, y textiles, la confección de prendas de vestir, la fabricación de calzado, y muchas otras más.

Con base en los resultados de las investigaciones anteriores y teniendo en cuenta los principales desencadenantes del desarrollo antioqueño, este diagnóstico hace hincapié en el subsector de confecciones y textiles. Puntualmente, lo que se evidenció en la literatura y en el trabajo de campo, es que las confecciones y la producción textil en Colombia tienen una vinculación cultural muy fuerte con el ejercicio de coser como una labor femenina. Por tanto, analizar las dinámicas laborales en este sector requiere poner sobre el tablero las consideraciones conceptuales aunadas al género y su consolidación histórica.

Es fundamental resaltar que, en general, la industria manufacturera es de gran relevancia para el desarrollo económico, ya que implica la producción de bienes y servicios que aportan a la calidad de vida de las personas, contiene la participación de firmas innovadoras que se adaptan a cambios del mercado y tiene gran potencial como generador de empleo, asunto que contribuye a la disminución de la pobreza (Navas, 2018).

Pese a este importante valor para la economía, hace un par de décadas su aporte al PIB se ha ralentizado debido al crecimiento del sector de servicios, haciendo que su valor agregado en la economía colombiana no sea muy significativo. Los análisis del Banco de la República (2018) muestran que, aunque el valor agregado no es muy alto, el valor de su producción bruta y neta⁵ es solo superado por el sector de servicios sociales y

⁵ La producción bruta es la medida de la producción de final de un sector que tiene en cuenta los insumos proveídos de otros sectores más el valor agregado del sector. Por su parte el valor neto es una medida más precisa que descuenta el valor de los insumos que se compran entre sí las industrias de cada sector (Banco de la República, 2018).

personales. Lo anterior implica que el sector manufacturero hace parte de cadenas de valor que abarcan la mayor porción de la actividad económica del país. En otras palabras, la industria manufacturera actúa “como pivote de cadenas productivas que abarcan desde sectores primarios hasta sectores de servicios” (Banco de la República, 2018, p. 6).

Es importante resaltar que, a nivel nacional, en el 2019 la industria manufacturera concentró al 12,8% de las mujeres ocupadas en el país, siendo este el tercer sector que más emplea mujeres. Así, aunque la industria manufacturera en su conjunto no emplea a la mayoría de las mujeres del país, los subsectores textiles y de confecciones sí lo hacen. Sin embargo, el informe del DANE sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, indica que el porcentaje de mujeres contratadas como personal temporal (39,3%) es más alto que el de mujeres dentro del personal permanente (34,4%) (DANE, 2020).

Al enfocarse en estos subsectores, se evidencia que la producción de textiles y confecciones son los de mayor relevancia en la industria para el país. Según Indexmoda, entre enero y junio de 2022 las exportaciones colombianas de textiles y confecciones acumularon 439 millones de dólares, un 26% más que el mismo periodo de 2021 (Indexmoda, 2022). Adicionalmente, alrededor del 70% de personas empleadas en este sector son mujeres y existe una informalidad del 74% (Semana, 2021). Además, debe recordarse que este sector fue ampliamente golpeado

por la pandemia, lo que puso de manifiesto la importancia de revisar desde los gobiernos locales los retos humanos, pues “los grandes productores son mujeres, en su mayoría, madres cabeza de familia y famiempresas que reactivan la economía desde los barrios” (Cámara de Representantes de Colombia, 2021)

Ahora bien, cuando se analiza el caso antioqueño, la relevancia de la industria cobra más sentido. La CCMA evidenció que el departamento representa cerca del 20% del valor agregado de la industria manufacturera, cuyo crecimiento en el 2019 estuvo 0,2 puntos porcentuales por encima del nivel nacional (CCMA, 2020). Por otro lado, se sabe que la base empresarial del sector se concentra en las microempresas, un factor que también influye en el bajo aporte al valor agregado. Mientras que las grandes empresas solo ocupan el 1,2% de esta base, aunque su aporte es muy significativo, pues concentra más del 65% de la producción y el 44% de los ocupados (CCMA, 2022).

Asimismo, se resalta que las principales actividades de la industria en Antioquia son la producción de alimentos, los químicos y la confección, siendo esta última la que representa la mayor participación de Antioquia en el valor agregado nacional. Además, para el 2019 la confección de prendas concentraba el 23.5% del tejido empresarial antioqueño. A su vez, estas tres grandes actividades coinciden con las de mayor concentración en sectores básicos y de baja intensidad tecnológica (CCMA, 2022).

Según la literatura y la línea de base levantada por la Alianza Empresarial por la Equidad de Género, la industria manufacturera en Antioquia ha sido de las que más mujeres ocupa, especialmente en actividades de manufactura intensivas en mano de obra, como el sector textil y de confecciones. Esta ocupación se concentra en categorías de mano de obra no calificada y poco tecnificada (Cárdenas-Angarita, et al., 2020).

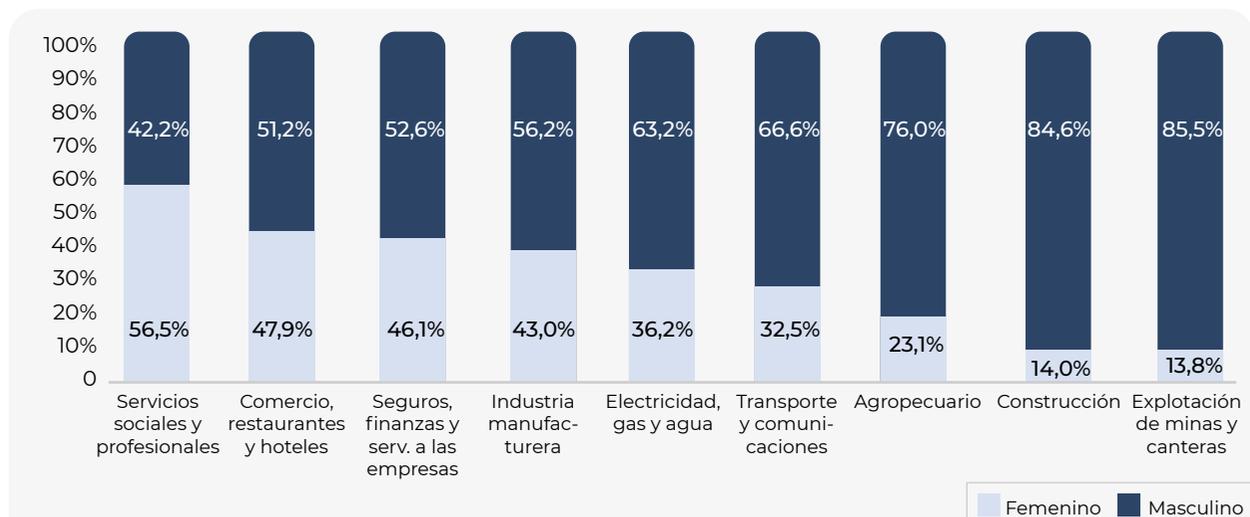
Respecto a la empleabilidad, en el 2022 la industria manufacturera registró el 13,8% del total de los ocupados en Antioquia, lo cual evidencia una pérdida de participación del empleo industrial en el total. Así, la tendencia de los ocupados en la manufactura ha sido decreciente (CCMA, 2022). En relación con ello, se resalta que los subsectores textiles y de confecciones son los que más fuerza laboral formal e informal femenina tienen, lo que implica priorizar las preguntas por la

dignidad laboral desde el enfoque de género en el tejido empresarial.

A ello hay que añadirle que más del 40% de los empleados no tienen contratos permanentes. Al mismo tiempo, este es uno de los sectores con mayor informalidad, tanto a nivel nacional como departamental. En concreto, para el 2019 se reportaron 402.936 ocupados en el sector para Antioquia, de los cuales se evidencia que alrededor de 270.000 son empleos formales (CCMA, 2020).

Por otra parte, de acuerdo con los datos de la línea de base de la Alianza Empresarial por la Equidad de Género y su información del Registro Único Empresarial (RUES) para Antioquia de 2022, más de la mitad de las personas naturales propietarias en la industria manufacturera son hombres (56,2%), lo que más adelante se describirá como segregación ocupacional vertical.

Gráfico 8. Distribución de las personas naturales según sector económico y género del propietario



Fuente: CCMA, RUES (2022)

Ahora bien, respecto a la cantidad de mujeres empleadas en cada sector por personas naturales, se sabe que la industria manufacturera es el segundo sector que más emplea mujeres en Antioquia, siendo superado solo

por el sector de comercio, restaurantes y hoteles. Es de señalar que hubo una disminución de casi 300 puntos en la cantidad de mujeres empleadas respecto al 2021 (CCMA, 2022).

Gráfico 9. Mujeres empleadas por personas naturales y sector económico

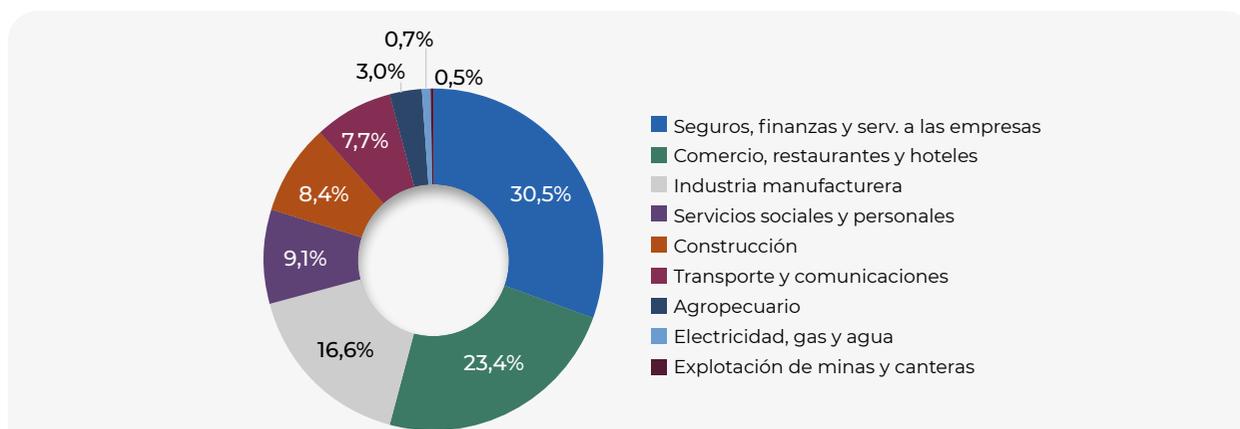


Fuente: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (2022)

Por otro lado, los datos para 2022 del formulario RUES para las personas jurídicas comerciantes presentan que, en términos de empleo, se mantiene la tendencia de la industria manufacturera a ser el segundo sector con más mujeres empleadas, con

una representación del 17,6%. Además, para las personas jurídicas, este apartado permite conocer el porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos por sector económico, evidenciando una representatividad de solo el 16,6% en la industria manufacturera.

Gráfico 10. Mujeres en cargos directivos por persona jurídica según sector económico



Fuente: CCMA, RUES (2022)

A partir de lo anterior, se pueden definir unas observaciones generales, la primera, es que la industria manufacturera es el tercer sector que más emplea mujeres en Antioquia. Sin embargo, un porcentaje muy amplio de estos empleos suelen ser informales y temporales, así como poco tecnificados y de bajos salarios. En concreto, según la Cámara de Comercio (2022) los desafíos particulares del sector en Antioquia para este año son:

- La alta informalidad
- La debilidad en la concepción y planeación de las Mipymes
- Los bajos niveles de innovación
- La desactualización de las empresas en el uso de tecnologías limpias y sostenibilidad
- La poca ocupación de recurso humano calificado
- Limitación para acceder a mercado internacionales

En este marco, cuando se analizan subsectores con mano de obra intensiva, como la confección y producción textil, las brechas ocupacionales se hacen más radicales. Lo anterior debe analizarse a la luz del decrecimiento económico que ha tenido el sector, no solo en términos de valor agregado a la

Cuando se analizan subsectores con mano de obra intensiva, como la confección y producción textil, las brechas ocupacionales se hacen más radicales.

economía nacional sino también en términos de aporte a la empleabilidad y sus niveles de informalidad. Ello obliga a buscar estrategias para disminuir el impacto de este decrecimiento en la población ocupada en el sector, a saber, mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Algunas posibles acciones para el sector

Por una parte, es fundamental que el sector de las confecciones diseñe nuevas estrategias que incentiven a mujeres y hombres a ingresar en este mercado laboral, especialmente en los niveles operarios. Algunas acciones conscientes para desarrollar por parte de empresas son el establecimiento y promoción de condiciones laborales estables y dignas, aumentando los cargos formales y disminuyendo los informales. También es importante que las empresas establezcan remuneraciones justas acordes a los bienes producidos, esto debe hacerse no solo para los empleos directos de la organización, sino también con los empleos tercerizados, lo cual puede adelantarse mediante una política con enfoque de género para la cadena de suministro (OIT & IFC, 2016).

Por otro lado, teniendo en cuenta que esta es una industria con altos niveles de tercerización, en las entrevistas y grupos focales se destacó la importancia de contar con estrategias promuevan acciones para la equidad de género en la cadena de suministro. Una

de las empresas que ha iniciado este proceso es Offcorss, que ha implementado criterios y condiciones de sostenibilidad e inclusión para el establecimiento de relaciones comerciales con los proveedores, una estrategia que genera incentivos a las pequeñas empresas y talleres de confecciones (Grupo Focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023).

En esta misma vía, se resaltó la importancia de extender las capacitaciones y charlas sobre género, diversidad e inclusión a las micro, pequeñas y mediana empresas que componen la cadena de valor y suministro de grandes empresas, reconociendo que muchas de ellas no tienen los conocimientos ni recursos para impulsar estas actividades por su cuenta. Frente a ello se destacó la estrategia de EQUIRUTAS implementada por el Grupo Éxito en el contexto colombiano, la cual abarca procesos de capacitación y formación a proveedores de la cadena de suministro para el acompañamiento en la ruta hacia la equidad de género (Grupo Focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023).

Adicionalmente, en uno de los grupos focales se recalcó la necesidad de “reinventar

el sector, no solo en términos de empleabilidad, sino también en lo discursivo, pues hoy es entendido como un mal sector para trabajar” (Grupo Focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023). Para esto se necesita un impulso articulado entre el sector público y privado, con el fin de dotar de sentido social y económico tanto el sector como los oficios operativos propios de este, de tal forma que se atraiga la atención de hombres y mujeres jóvenes. Dotar de prestigio esta actividad pasa por crear centros formativos de alto nivel, y así empezar a concebirlas como una profesión y no como una actividad sin futuro (Alonso, 2022).

Finalmente, se identificaron estrategias de educación financiera para las mujeres que acceden a créditos, pues muchas veces la inclusión generada en entidades financieras para poblaciones vulnerables o madres cabeza de hogar, como las que componen las confecciones y textiles, no se acompañan con estrategias de educación. Esto resulta generando efectos negativos donde las mujeres en el sector han quedado sobreendeadas y sin capacidad de pago (Fundación WWB Colombia, 2015).

Brechas y retos existentes en equidad de género: sector manufacturero de confecciones y textiles

En general, Colombia y los países de la región han registrado cambios estructurales en materia de incorporación de las mujeres al mercado laboral, una revolución que no solo impactó positivamente la esfera económica sino también lo relacionado a los logros educativos de las mujeres, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, sus relaciones familiares y el acceso a escenarios de toma de decisiones (Avolio y Di Laura, 2017). Pese a estos diversos escenarios de transformación y progreso social, la segregación ocupacional, la informalidad y las brechas de desempleo, ocupacionales y salariales, persisten en los indicadores laborales del país (Cárdenas-Angarita, et al., 2020).

Para analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral, específicamente en la industria manufacturera del sector textil y confecciones, pueden tomarse varios puntos de encuadre, uno de ellos, y que será desarrollado en este documento, es el de la segregación ocupacional a razón del sexo. Dicha segregación es la responsable de que

aún hoy existan sectores o actividades económicas “masculinas” y “femeninas”.

A menudo, esta segregación es justificada bajo estereotipos y roles de género que adjudican en las mujeres capacidades, gustos o deseos intrínsecos por la costura y la confección de prendas de vestir. Sin embargo, estos estereotipos no tienen sustento científico, más bien su origen se encuentra en adaptaciones sociales que ocurrieron en el siglo XVIII. Estas creencias tal y como se conocen hoy tienen su origen en el nacimiento de la modernidad, cuando esta actividad todavía se hacía de forma muy íntima en la privacidad del hogar o en los encuentros sociales con las amigas. A partir de allí:

La práctica de la costura operaba como un elemento de la construcción del género femenino: la mujer no se definía en abstracto como mujer para entonces optar por coser o no coser, sino que primero aprendía a coser para irse definiendo concretamente como mujer. (Malagón, 2021, p. 274).



UNIVERSIDAD
EAFIT

Valor Público

Centro de estudios e incidencia

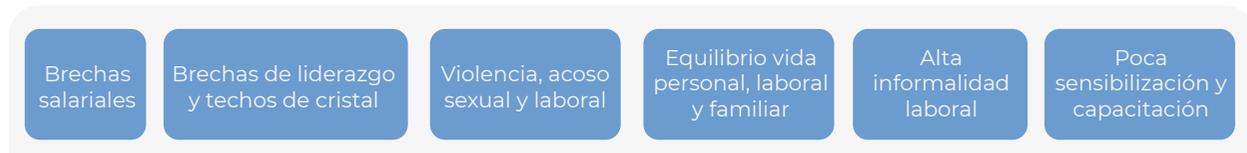
Con esto, las confecciones de prendas adquirieron connotaciones simbólicas y morales tan fuertes que se reprodujeron en los diferentes contextos socioculturales. Sin duda alguna, esta simbología incide, de alguna manera, en que las mujeres ocupen hoy la mayor cantidad de empleos en los sectores de confecciones y textiles. Vale la pena preguntarse, si esta asociación simbólica y cultural se encuentra también relacionada con la subvaloración social y económica del sector, pues como se verá más adelante los trabajos tradicionalmente ocupados por mujeres coinciden con los de menor remuneración, mayor informalidad y menor capacitación técnica y profesional (Espino y De los Santos, 2019).

Puntualmente, el sector de confecciones y textiles abarca gran parte de las mujeres empleadas formal e informalmente del país y el departamento, siendo la mayoría madres cabeza de hogar, mujeres migrantes y en condiciones de vulnerabilidad. Un factor que lleva a plantear la importancia de esta actividad económica con la reducción de la desigualdad y la promoción de la autonomía económica. Sin embargo, y contrario a lo

que intuitivamente se puede llegar a suponer, aunque este sector es altamente feminizado se evidencian al interior importantes hechos de desigualdades que afectan significativamente la estabilidad y el desarrollo humano de las mujeres que trabajan en él.

Partiendo de un análisis riguroso de investigaciones y literatura nacional e internacional, se han logrado mapear diversos estudios y diagnósticos que permiten evidenciar la persistencia de brechas de género en diversos países. Esto ha llevado a problematizar el sector de las confecciones y textiles en diferentes ámbitos. A partir de un ejercicio de priorización con base en la información primaria y secundaria recabada, se definieron seis brechas de género que deben ser conocidas y atendidas por parte del sector empresarial, y que además fueron corroboradas en el trabajo de campo. Dichas brechas se seleccionaron no solo por su consistencia con la literatura internacional, sino también por sus afectaciones en la calidad de vida y el desarrollo individual y colectivo que supone para las mujeres en el sector de confecciones y textiles.

Gráfico 11. Principales brechas del sector manufacturero de confecciones y textiles



Fuente: elaboración propia

Entre las múltiples explicaciones de la existencia de estas brechas se encuentra la persistencia de comportamiento y estereotipos

patriarcales que, tradicionalmente, han dado un lugar menor a las labores desempeñadas por mujeres. Según la información recabada

en las entrevistas, la actividad económica asociada a la confección y producción textil está culturalmente subvalorada, tanto por hombres como por mujeres, además, al ser un sector dominado por mujeres mayores, con hijos y en condiciones de vulnerabilidad, la exigencia y garantía de los derechos se vuelve un ejercicio discrecional.

Brechas salariales en la manufactura de las confecciones y textiles

Aunque las mujeres representan la mayor parte de la fuerza laboral del sector de las confecciones y textiles, son también las de menor remuneración. Esta discriminación salarial suele presentarse en mayor medida en actividades económicas de menor valor agregado, como ocurre en el caso de la manufactura. Sin embargo, para analizar este fenómeno es preciso hacer un análisis multicausal que contemple diversas variables socioeconómicas, como: nivel educativo, pertenencia étnica, territorio, posición ocupacional, sector económico, economía del cuidado, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estudiado estas brechas ampliamente, específicamente en el continente asiático, pues es bien sabido que allí se encuentran la mayoría de las maquilas donde se produce la ropa de grandes marcas a nivel internacional. Dicha discriminación salarial guarda relación con el hecho de que los trabajos históricamente comprendidos como

Los hallazgos para Colombia evidencian que las brechas salariales afectan en mayor medida a las mujeres de bajos niveles educativos y mujeres rurales, así como a las mujeres adultas y adultas mayores.

“trabajos de mujeres” suelen estar subvalorados, lo cual ocurre con las confecciones, los textiles y hasta el trabajo doméstico. En Bangladesh, Camboya, India, Indonesia, Laos, Pakistán, Filipinas, Tailandia y Vietnam, la brecha salarial en el 2018 fue de 18,5% en los sectores de confección, textil y calzado (OIT, 2022).

Para el caso colombiano, el DANE (2020) empezó a realizar el análisis de las brechas de género para la población ocupada con ingresos laborales según el ingreso laboral mensual promedio. Este análisis se hace desde una perspectiva socioeconómica y diferencial, permitiendo analizar la discriminación salarial en relación con otras variables de interés. Así, los hallazgos para Colombia evidencian que las brechas salariales afectan en mayor medida a las mujeres de bajos niveles educativos y mujeres rurales, así como a las mujeres adultas y adultas mayores. Dicho análisis también evidencia que la brecha se incrementa cuando las mujeres están casadas o en unión libre, así como cuando tienen hijos menores de 18 años. Al respecto, la relación es directamente proporcional, es decir, a mayor tenencia de hijos mayor brecha salarial (DANE, 2020).

Concretamente para la industria manufacturera, el análisis de DANE evidencia que, aunque ha habido un leve descenso de la brecha salarial en la industria manufacturera, esta industria se ha mantenido desde el 2019 entre las tres ramas de la actividad económica con mayor brecha entre hombres y mujeres. Así, en este sector la brecha salarial de género para la población ocupada y con ingresos laborales para 2019, 2020 y 2022 fue de 33,9%, 28,4% y 26%, respectivamente (DANE, 2020; DANE, 2021; DANE, 2022).

Este fenómeno no puede separarse de la división sexual del trabajo ni la incidencia de la economía del cuidado. De acuerdo con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), la diferencia de los ingresos laborales entre hombres y mujeres en los subsectores manufactureros tienen que ver con “el predominio de madres trabajadoras, que a menudo se enfrentan a responsabilidades adicionales de cuidado y por lo tanto sufren de una significativa reducción en la capacidad de ganancia” (OIT y IFC, 2022, p. 4).

Asimismo, la brecha salarial en la industria manufacturera y en los sectores de las confecciones y textiles requieren de un análisis con enfoque interseccional y diferencial, pues como lo presentaban las estadísticas nacionales, hay una profundización de las diferencias al enfocar las diferencias socioeconómicas y territoriales. Es necesario poner especial atención a los sectores feminizados, pues como consecuencia de la poca valoración

social y económica que se la ha dado a estas actividades, las empresas resultan incidiendo directamente en menores salarios para las mujeres (DANE, 2022).

Esta brecha fue reafirmada en los grupos focales y las entrevistas, donde se señalaron “altos niveles de rotación entre las operarias debido a los salarios tan bajos” (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023). Además, en las entrevistas con varias confeccionistas se afirmó que esta disparidad de ingreso se incrementa en la tercerización, el trabajo a destajo⁶ y la informalidad, donde el pago por unidad no supera los 5000 pesos. También manifestaron que la disminución de los ingresos empeora teniendo en cuenta la continuidad en el año, “pues el trabajo suele resultar de septiembre a diciembre, mientras que de enero a agosto es difícil encontrar trabajo desde la tercerización o por destajo” (Entrevista 1, 2023).

Adicionalmente, todas las confeccionistas entrevistadas declararon que durante todos los años que llevan confeccionando para

⁶ El trabajo por destajo es aquel en el que se le paga a una persona según la tarea que desarrolle en una jornada o según las unidades producidas, por ejemplo, se paga \$5.000 por cada prenda que refaccione.

En este sector la brecha salarial de género para la población ocupada y con ingresos laborales para 2019, 2020 y 2022 fue de 33,9%, 28,4% y 26%, respectivamente

múltiples empresas de manera informal, no ha habido incrementos en el valor que se paga por prenda. Ello se manifiesta con el ánimo de promover un ajuste dentro del sector, pues estos pagos no tienen en cuenta de manera justa el material y el tiempo invertido, muchas veces una prenda puede tardar 40 minutos o más en elaborarse, dependiendo de su complejidad.

Brechas de liderazgo y techos de cristal en la manufactura de confecciones y textiles

En términos generales, las mujeres tienden a emplearse en los niveles más bajos de las instancias de producción y fuera de cargos de toma de decisiones. Este fenómeno ocurre en los partidos políticos, los cargos de elección popular, los niveles de máximo nivel decisorio de la administración pública, la academia y, por supuesto, en las empresas. En la industria manufacturera, dicho panorama es una constante, pues a nivel mundial las mujeres se concentran en las ocupaciones menos calificadas y peor remuneradas, como actividades de tejido y costura (OIT, 2022).

Lo anterior se conoce como discriminación laboral, esta “surge cuando individuos con características productivas idénticas son tratados de manera distinta debido a características que son ajenas a su productividad” (Ortiz, 2019, p.7). Esta discriminación ocurre en la manufactura de confecciones y textiles en dos vías, la primera es la segregación vertical o techos de

cristal, donde las mujeres no solo son relegadas a los menores niveles jerárquicos de las organizaciones, sino que también el proceso de ascenso se ve obstaculizado a partir de cierto nivel por razones ajenas a la cualificación y capacidad laboral (Otoabe, 2015). La segunda, se refiere a la segregación horizontal, “donde la concentración laboral femenina y masculina difiere de acuerdo con la actividad económica” (Cárdenas-Angarita, et al., 2020, p. 41).

Ahora bien, la discriminación vertical no necesariamente obedece exclusivamente a una disposición consciente y deliberada, también puede ser producto de una valoración cultural fundamentada en la creencia de que las mujeres tienen habilidades naturales para estas labores. Asimismo, no puede desconocerse que las actividades de costura y tejido no tienen aún la suficiente oferta masculina, pues cuando los hombres ingresan en la industria, suelen ocupar cargos como directores creativos, diseñadores o jefes, ya que el oficio productivo de las confecciones valorado de forma negativa.

Según la OIT y la IFC (2022), el problema de la subrepresentación no solo se suscita en los niveles de dirección de las empresas manufactureras, sino que se extiende a los escenarios sindicales, pues los puestos de liderazgo en las confederaciones están mayoritariamente dominados por hombres. Esto es aún más difícil considerando la poca existencia de sindicatos en las empresas de confecciones y textiles de

Colombia (Cabrera, 2016), reconociendo la importancia de estas asociaciones para que los trabajadores y las trabajadoras se unan para proteger mejor sus intereses económicos y libertades civiles.

El problema de la subrepresentación puede obedecer tanto a la persistencia de sesgos de género en la cultura, como también a la división sexual del trabajo, pues las mujeres deben regresar a la casa después de la jornada laboral para asumir la mayor parte de las actividades domésticas y de cuidado no remunerado, lo que obstaculiza su participación como representantes sindicales y en escenarios de asociatividad (OIT y IFC, 2022).

Por otra parte, para el caso de Norteamérica, un estudio de Thomas y Women in Manufacturing (2022) reveló que solo 1 de cada 3 profesionales de fabricación y 1 de cada 4 líderes de fabricación son mujeres, además solo el 24% de mujeres en la manufactura hacen parte de los equipos de liderazgo de las empresas (Thomas & WIM, 2022). Ello contrasta con el hecho de que solo el 20% de las empresas manufactureras norteamericanas ofrecen capacitación en liderazgo.

Además, en el caso Antioqueño, el RUES 2021 permite conocer que, respecto de las personas naturales, el 40,3% de los propietarios de empresas de la industria manufacturera son mujeres. Por otra parte, en el área de personas jurídicas, se conoció que las mujeres en cargos directivos en la industria manufacturera representan apenas el 13,2% (CCMA, 2022b).

En relación con ello, en los grupos focales y entrevistas realizados para este informe se declaró que “los ascensos a puestos de liderazgo en este sector son excepcionales, y por las mismas dinámicas tradicionales del sector, ya está en el imaginario que este no brinda posibilidades de ascenso y promoción, por tanto, quienes ocupan cargos de operarios no se proyectan en otros niveles organizacionales” (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023). Esta situación puede explicarse teniendo en cuenta la poca inversión del sector en procesos de capacitación, pues en ausencia de oportunidades de formación o flexibilidades para que las mujeres continúen sus estudios, el ascenso se hace cada vez más difícil.

Con este panorama, implementar acciones para que las mujeres accedan a mejores puestos y niveles decisorios en las empresas de confecciones y textiles es además una apuesta que repercute positivamente en la productividad de las organizaciones. Una estrategia inicial tiene que ver con la capacitación y tecnificación de los niveles operarios, por ejemplo, desde el programa Better Work se descubrió que después de capacitar a mujeres en el sector de las confecciones, las líneas de producción dirigidas por mujeres

En el caso Antioqueño, el RUES 2021 permite conocer que, respecto de las personas naturales, el 40,3% de los propietarios de empresas de la industria manufacturera son mujeres.

aumentaron su productividad en un 22%. Además, al asegurar una representación en los comités de trabajadores y gerencias, se evidencian mejoras en las condiciones de trabajo, para esto puede funcionar que las empresas establezcan metas anuales de representación de mujeres en cargos de liderazgo (OIT y IFC, 2016).

Violencia, acoso sexual y laboral en la manufactura de confecciones y textiles

Otra de las brechas que enfrentan las mujeres en el sector de confecciones y textiles, tiene que ver con las violencias basadas en género⁷, generalmente por acoso laboral, acoso sexual y discriminación. El rastreo bibliográfico y el trabajo de campo evidencia que esto ocurre tanto en los procesos de contratación como en el lugar de trabajo. Además, hay una serie de investigaciones que abordan la incidencia de estas violencias en el ámbito familiar y emocional de las mujeres del sector.

Lo anterior obliga a marcar diferencias claras y conceptuales entre el acoso sexual y el acoso laboral en el marco de una organización. En el primer caso, el artículo 210A del Código Penal Colombiano establece que el

acoso sexual se presenta cuando una persona en posición de superioridad o en medio de una relación de autoridad acosa, persigue, hostiga o asedia física y/o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. En el segundo caso, el artículo 2 de la Ley 1010 del 2006 establece que el acoso laboral se refiere a “conductas persistentes ejercidas por un empleador, un superior jerárquico, un compañero o un subalterno, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

La experiencia del acoso sexual puede guardar alguna relación con la segregación vertical descrita anteriormente pues, aunque hay mayoría de mujeres en los niveles operativos, los niveles profesionales, gerenciales, directivos y de toma de decisiones están dominados por hombres. Al respecto, se debe tener en cuenta que la mayoría de las mujeres en el sector de las confecciones son migrantes, jóvenes y con características socioeconómicas que las exponen a mayores niveles de vulnerabilidad en el marco de relaciones de poder desiguales (OIT, 2022).

Por otra parte, la persistencia de imaginarios culturales sexistas y estereotipos de género inciden negativamente en la denuncia de estos hechos. De acuerdo con la OIT y la IFC (2022), debido al “miedo que sienten de las víctimas, la falta de mecanismos de denuncia funcionales, y la tendencia a considerar este comportamiento como normal, el acoso sexual en muchos casos no es denunciado” (p. 4).

⁷ Entiéndase por este concepto las violencias que implican un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad. Estas violencias se basan en diferencias de poder y autoridad y suelen incrementar, por ejemplo, en el caso de niñas y mujeres indígenas o en personas con discapacidad.

En el 2008, Camacho (2008) realizó un estudio sobre las condiciones laborales y de vida de las confeccionistas de Medellín, donde descubrió que, por medio de los contratos a las maquiladoras, las presiones de calidad y cantidad generaban diversas prácticas de acoso laboral. Esta misma investigación reveló que la incidencia en el acoso laboral es mayor en los talleres pequeños, pues en los micro talleres los mecanismos de presión son más indirectos. Entre algunas formas de acoso laboral se encontró la promoción de la angustia frente a la crisis económica y el desempleo, o la carencia de la defensa sindical (Camacho, 2008).

Pese a la relevancia de este tema en el ámbito laboral, en Colombia no hay cifras oficiales periódicas, sin embargo, en el 2014 el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo realizó una encuesta de percepción al respecto. Allí se conoció que la industria manufacturera es el segundo sector con mayor incidencia del acoso sexual laboral, con un 11% (El Espectador, 2014).

A nivel internacional, una encuesta realizada en 2019 permitió conocer que en la empresa textil Nien Hsing, los ejecutivos y supervisores obligaban a las trabajadoras a tener relaciones sexuales para acceder a contratos o ascensos (WRC, 2019). Asimismo, en el 2011 el programa Better Work identificó que 4 de cada 5 trabajadoras en fábricas de Indonesia habían vivido situaciones de acoso sexual y tocamientos en el lugar de trabajo (OIT y IFC, 2019).

La experiencia de este tipo de violencias incide negativamente en el rendimiento producti-

También es importante resaltar que muchas mujeres que trabajan en este sector lo hacen desde la informalidad, sin contratos laborales claros y sin garantías asociadas a la seguridad social

vo, ello ligado a afectaciones en el ámbito psicológico, como un bajo estado anímico, conductas agresivas, miedo y ansiedad (Quintero et al., 2019). Estas consecuencias pueden suscitarse tanto desde la experiencia de la violencia dentro del trabajo como por fuera de él, por ejemplo, en los casos donde las mujeres son víctimas de violencia intrafamiliar. Así lo muestra un estudio sobre la incidencia de la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil y de confección de Bogotá, Medellín, y Manizales. Allí se evidenció que las mujeres víctimas de diferentes violencias tenían síntomas de ansiedad, miedo, vergüenza y estrés, y al enfrentarse a sus actividades laborales manifestaban cambios físicos “como llanto, nerviosismo, poca concentración, temblor en las manos, acompañados de pensamientos negativos” (Quintero et al., 2019, p. 280).

También es importante resaltar que muchas mujeres que trabajan en este sector lo hacen desde la informalidad, sin contratos laborales claros y sin garantías asociadas a la seguridad social. Esta realidad las hace más vulnerables a sufrir acoso sexual y acoso laboral, situación que se agrava ante la ausencia de cualquier mecanismo de protección ligado

a procedimientos organizacionales, lo que ocurre es que se traslapan las acciones de protección en los procedimientos laborales con las rutas de atención frente a violencias basadas en género existentes en el ámbito público. En las entrevistas con confeccionistas del sector, se evidenciaron situaciones más complejas, pues en muchas empresas familiares o micro talleres que se instalan en el hogar se han evidenciado situaciones de acoso sexual a las confeccionistas por parte de familiares de la propietaria, como hijos, hermanos y esposos (Entrevista 3, 2023).

A partir de lo anterior, se hace un llamado a las empresas para que fortalezcan sus propios mecanismos de sanción y prevención, pero también que consideren la asistencia psicosocial y asesoría para las colaboradoras que son víctimas de violencias en escenarios externos a la organización. Esto puede hacerse a través de la creación de un protocolo de atención y sanción de violencias y acoso sexual laboral, al respecto hay organizaciones como ONU Mujeres que tienen lineamientos para formular estos protocolos. Además, hay algunas entidades públicas orientadas a la protección de derechos de las mujeres que brindan acompañamiento y asesoría. Con esto se busca no solo la

Se destaca que las experiencias de violencia suelen ser mayores fuera de la empresa, presentándose con más frecuencia entre las mujeres y sus compañeros sentimentales e incluso sus hijos mayores

protección integral de los derechos de las mujeres, sino también la prevención de situaciones de bajo rendimiento productivo, ausentismo y abandono del trabajo.

En el mismo sentido tener estándares mínimos de tercerización al momento de contratar con personas naturales que realizan las actividades desde sus hogares, extendiendo sus procesos de acompañamiento y sensibilización frente a potenciales o existentes violencias contra ellas en sus hogares. Algunas empresas que hicieron parte del Grupo Focal manifestaron su interés o avances progresivos frente a este tema. Se identificaron operaciones conjuntas con las cajas de compensación o con particulares para acompañar a trabajadoras en situaciones de violencia intrafamiliar. No obstante, entre las problemáticas identificadas por las empresas se señala que “en las capacitaciones se evidencia una tendencia general por parte de muchas mujeres a normalizar situaciones de violencia, por lo que los talleres y sensibilizaciones no tienen mucho impacto” (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023).

Se destaca que las experiencias de violencia suelen ser mayores fuera de la empresa, presentándose con más frecuencia entre las mujeres y sus compañeros sentimentales e incluso sus hijos mayores (Entrevista 4). Asimismo, con las mujeres más jóvenes que trabajan en el sector y que viven en los barrios populares se han identificado señales de riesgo en el marco del relacionamiento y el acoso por parte de hombres de grupos delincuenciales. En general, el trabajo de

campo muestra alta incidencia de situaciones de violencia, así como pocas estrategias para mitigarlas.

Para atender esta brecha en el sector manufacturero es importante generar conversaciones sobre este tema en los niveles gerenciales, y que además se recojan datos e información sobre la ocurrencia de estos hechos. De igual forma, estrategias de sensibilización sobre el acoso sexual y laboral han mostrado mejoras al interior de las organizaciones, aunque también se nota cierta resistencia a implementar estas capacitaciones sobre acoso por miedo a que generen un aumento de las denuncias de este tipo de violencias, ocasionando desventajas para los negocios. No obstante, la OIT y la IFC. (2016) advierten que los daños físicos y psicológicos de las víctimas de violencia, acoso laboral y sexual generan dificultades no solo en la comunicación sino también en la productividad general de la fábrica (2016).

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una carrera contra el tiempo.

En términos generales, América Latina carece de políticas que permitan niveles adecuados para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que dificulta la inserción de las mujeres en el mercado laboral formal. Esta realidad afecta particularmente al sector textil y de las confecciones, el cual tiene rostro de mujer y madres cabeza de familia. Así, las dificultades de la industria manufacturera

para conciliar la vida laboral con las actividades de cuidado implican ajustar la participación laboral de las mujeres en función de horas trabajadas y calidad del empleo, llevando a la selección de empleos más informales (Giosa y Rodríguez, 2010).

Frente a este tema, en investigaciones previas realizadas por la Alianza Empresarial por la Equidad de Género, se han identificado un conjunto de buenas prácticas y estrategias exitosas que pueden ser implementadas por las empresas para generar conciliar la vida personal, laboral y familiar. Allí se encuentran estrategias sencillas o complejas que podrán implementarse de acuerdo con las capacidades y necesidades de las empresas⁸.

Analizando el Clúster de Medellín, la conciliación de la vida laboral y familiar es una de las hazañas más difíciles, las estrategias existentes para la conciliación solo cobijan a las mujeres formalizadas. En el caso de las licencias de maternidad, estas solo se aplican para aquellas vinculadas laboralmente a la empresa, siendo este un sector con altos niveles de informalidad y procesos de tercerización. Además, las horas de lactancia para las mujeres sin contrato laboral quedan a la consideración subjetiva de directores(as) y supervisores(as) (Cabrera, 2016).

Adicionalmente, este es un sector donde los horarios son más extenuantes y exigentes,

⁸ Para consultar estas estrategias ingrese al siguiente link <https://www.cipe.org/resources/private-sector-how-to-guides-to-assess-and-incorporate-gender-equity-practices/>

Al respecto se debe considerar que, en el caso de Medellín, hay un alto porcentaje de madres solteras que trabajan en el sector de las confecciones y textiles.

pues la mayoría de estas mujeres se encuentran en los niveles de menor remuneración y mayor exigencia física y de producción. De acuerdo con Cabrera (2016), la generalidad es que las mujeres tengan “jornadas de trabajo con turnos de 10 a 12 horas diarias, con quince minutos para almorzar, y cambios repentinos de jornada diurna a nocturna, debido a los volúmenes de producción en los talleres” (2016, p. 79).

Pese a esta carga laboral, la prevalencia de bajos salarios impide que estas mujeres puedan acceder a servicios de cuidado ofrecidos desde el mercado. Según Laliena (2010), esta falta de equilibrio familiar y laboral puede ser una de las explicaciones del auge de pequeños talleres en el espacio doméstico, ello permite que el salario de las mujeres se complemente con el mantenimiento de su rol de cuidado. Esta dinámica está lejos de permitir la reconciliación del espacio de la familia y el trabajo, “sino que por el contrario aumenta la conflictividad entre uno y otro a causa de la mayor explotación que produce desajustes en la jornada y los espacios” (Camacho, 2008, p.110). Al respecto se debe considerar que, en el caso de Medellín, hay un alto porcentaje de madres solteras que trabajan en el sector de las confecciones y textiles.

En el sector manufacturero de las confecciones las mujeres resultan trabajando una doble y triple jornada diaria. Así, el descanso, la educación y el desarrollo personal a nivel psicológico, físico y familiar se ven constreñidos y limitados, lo que puede incidir negativamente en la salud mental y estabilidad psicológica de las mujeres, así como en el aumento de problemas familiares que van desde la separación de las parejas y los problemas de conducta de hijos e hijas (Camacho, 2008). Así lo reafirman varias confeccionistas de Medellín que fueron entrevistadas en el trabajo de campo, quienes sitúan el fin de su matrimonio y el deterioro de la relación con sus hijos en la carga laboral del sector (Entrevista 2 y 3, 2023).

Al respecto, varias empresas participantes en los grupos focales ubicaron la carga de cuidado como una de las causas principales de ausentismo y rotación, incluso para la prevalencia de la informalidad (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023). Además, la excesiva carga laboral y familiar que vive gran parte de las mujeres del sector incide negativamente en la salud mental y el ritmo de vida en el hogar. Por otro lado, algunas confeccionistas del sector señalaron que la confluencia de estas dos esferas y, especialmente, el desarrollo de estas en el hogar les ha generado enfermedades físicas como la artritis. Ello sin mencionar las situaciones de acoso sexual presentadas en los talleres dispuestos en casas de familia entre miembros del grupo familiar y confeccionistas (Entrevista 2, 2023).

Dicho lo anterior, el trabajo remunerado y las labores de cuidado son esenciales para el bienestar individual, social y económico de un país. Es imprescindible que el Estado y las empresas del sector manufacturero de confecciones y textil se articulen para diseñar soluciones a estas barreras de tiempo. Ello tendrá beneficios para la empresa, como atracción y retención de mejores trabajadoras y trabajadores, disminución de la rotación, el ausentismo y los retrasos, y mejor desempeño y productividad; mientras que el personal disminuirá niveles de estrés, mejorará el clima laboral y mayor satisfacción y compromiso con la empresa (OIT, 2009).

La informalidad como generalidad en la manufactura de confecciones y textiles

La informalidad se levanta como otra de las grandes brechas que más afectan a las mujeres en el sector manufacturero, marcando a su vez la estructura del taller de confecciones como espacio de trabajo femenino. Allí, los contratos a término indefinido son escasos, y priman los contratos por obra labor, donde se contrata a una persona por el tiempo que dure la realización de una labor, y el trabajo a destajo, que es más bien una forma de remuneración por unidad de obra y no por unidad de tiempo (Código Sustantivo del Trabajo, 1990).

La informalidad se ha consolidado como un nicho en la industria debido a que los talleres

caseros o ilegales ofrecen mejores tarifas que las empresas grandes de maquila. Para analizar esto a la luz de las cifras, en el 2016 la Cámara Colombiana de la Confección manifestó en una entrevista que la industria textil colombiana empleaba formalmente a 450.000 personas, mientras que en la informalidad había 1'350.000. Además, de la totalidad de empleos, el 90% son madres cabeza de familia (González, 2016). En el caso antioqueño respecto de la industria manufacturera, existen 403.000 empleos aproximadamente, de los cuales 270.000 son formales, esto es 33% de informalidad (CCMA, 2020).

Estas cifras permiten comprender que en el sector manufacturero de las confecciones y textiles "se esconde en una cadena infinita de subempleos y tercerizaciones, que impiden la demanda laboral frente a un empleador" (Cabrera, 2016, p.79), así como la existencia de condiciones y garantías laborales propias del trabajo decente. Como consecuencia, la informalidad en este sector deja a muchas mujeres sin cobertura de seguridad social y con nulas perspectivas de carrera.

Sin embargo, la informalidad no afecta de la misma manera a todos los rangos y actividades dentro del sector manufacturero de las confecciones y los textiles. Por ejemplo, en el caso de las actividades de diseño, comercialización, distribución y venta se observan cargos más calificados con mejores condiciones de formalización (Cabrera, 2016). Por esta razón las empresas optan por reducir costos en los niveles más bajos y operarios.

En general, las mujeres son una población con mayor disposición a aceptar trabajos inestables o autoempleos, los cuales se caracterizan por el trabajo intensivo y que no permiten retribución de trabajo e inversión, además son los de menor ganancias (Carmacho, 2008). De acuerdo con un estudio realizado en el Clúster de Medellín, hay muchas mujeres que prefieren acomodarse en empleos informales, pues esto les posibilita cambiar de lugar de trabajo y turno con mayor facilidad, lo que les permite tener varios turnos en varias empresas (Cabrera, 2016).

La preferencia por la informalidad tiene relación con la experiencia de distintas desigualdades. Por una parte, trabajar en actividades que tienden a ser mal remuneradas las obliga a buscar la mayor cantidad de opciones de ingresos posibles, y la informalidad les permite este tránsito permanente (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023). Además, dado que muchas mujeres son madres cabeza de familia, buscan en la informalidad una posibilidad de poder generar algún ingreso y al mismo tiempo dedicarse al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

la informalidad es una problemática que prevalece en las manufacturas, pero que afecta de manera diferenciada según el nivel jerárquico y las actividades realizadas, como las operarias donde las mujeres son la mayor fuerza laboral.

Algunas confeccionistas entrevistadas manifestaron que la preferencia por trabajos informales es una decisión para mujeres que no tienen suficiente información sobre los derechos a las que pueden acceder, o porque tienen algunos mitos producto del desconocimiento. “Por un lado, temen al pago de impuestos o desconocen el proceso de formalización para el caso de los micro y pequeños talleres” (Entrevista 3).

Por otro lado, como se mencionó en uno de los apartados anteriores, las dinámicas de informalidad generan nichos que propician entornos de violencia y acoso sexual y laboral, circunstancia que las afecta diferencialmente al no contar con mecanismos de protección ni rutas de atención frente a violencias basadas en género. Ello incrementa los riesgos cuando se habla de víctimas de violencia intrafamiliar, pues la informalidad mantiene a las mujeres en el entorno con sus agresores, desprovistas de asesorías, acompañamientos y atenciones en salud mental, física y sexual.

En síntesis, la informalidad es una problemática que prevalece en las manufacturas, pero que afecta de manera diferenciada según el nivel jerárquico y las actividades realizadas, como las operarias donde las mujeres son la mayor fuerza laboral. Asimismo, esta problemática requiere un análisis interseccional, pues afecta en mayor medida a las mujeres que atraviesan condiciones de vulnerabilidad como: mujeres migrantes, bajos niveles educativos, víctimas de violencias, grupos étnicos, entre otros (Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales, 2011).

Buscar alternativas de solución dependerá no solo del compromiso de las pequeñas, medianas y grandes empresas, sino también de los mecanismos y estrategias dispuestas por el Estado.

Sensibilización y capacitación para gerentes y empleadas

Otra de las problemáticas que resaltan al interior de la manufactura de confecciones y textiles tiene que ver con los procesos de capacitación, sensibilización y formación ofertados en términos de equidad, inclusión y diversidad. Es importante resaltar que esta necesidad surgió como producto del trabajo de campo, pues en la literatura e investigaciones recientes no suele mencionarse como una problemática recurrente.

En el grupo focal realizado con empresas se resalta que la capacitación y sensibilización debe ser una prioridad general, tanto para las mujeres operarias como para los niveles gerenciales, pues a pesar de que se trata de una industria feminizada, la consciencia de género no es un asunto que atraviese los cargos directivos de estas empresas. Así, se manifiestan necesidades de formación para mujeres en el manejo de finanzas familiares, derechos y garantías laborales y mecanismos de defensa de los mismos. Para el caso de los altos cargos es necesario concientizar acerca de las desigualdades de género, la importancia del trabajo decente y los efectos positivos de incorporar políticas sociales y de inclusión en las empresas para su crecimiento

productivo y reputacional (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023).

Los procesos de capacitación y formación son esenciales para la transformación de imaginarios colectivos y prácticas culturales nocivas para el ejercicio del trabajo digno de las mujeres en las confecciones y textiles. Una buena estrategia implementada por la Asociación de Bancos Argentinos fue la “elaboración de capacitaciones orientadas a sensibilizar sobre las brechas de género en el ámbito financiero y a brindar herramientas para el desarrollo de políticas de financiamiento con perspectiva de género” (Ministerio de desarrollo productivo, 2021, p. 19).

Según lo relatado en el trabajo de campo, dichas instancias no son promovidas porque se considera que, al hacerlo en el horario laboral, interfiere con el proceso productivo de las operarias y, fuera de la jornada, no hay asistencia representativa (Grupo focal sector manufacturero, 27 de abril de 2023). Entre los beneficios de la formación en igualdad para las empresas se encuentran los siguientes: reducción de situaciones de discriminación, acoso y desigualdad basadas en el género, lo que incide en mejor ambiente laboral y menor absentismo. Además, permite mejorar la imagen y reputación de las empresas al mostrar un compromiso con los derechos de las mujeres. Todo ello aporta al cambio de la cultura organizacional (Grupo Atico34, 2022). Así, las instancias de formación y capacitación deben dejar de percibirse como un gasto y empezar a entenderse como una inversión.

Conclusiones para el sector manufacturero de confecciones y textiles

- Históricamente en Colombia, el sector manufacturero de las confecciones y los textiles ha tenido rostro de mujer y madre cabeza de hogar y, aunque hay empresas que llevan un tiempo construyendo acciones y estrategias para la inclusión, diversidad y equidad de género, el panorama se caracteriza por la informalidad laboral y la tercerización. Ello repercute negativamente en la empleabilidad y el trabajo decente de las mujeres ocupadas en este sector.
- La precarización del empleo en el sector manufacturero de confecciones y textiles tiene un importante anclaje en las percepciones e imaginarios culturales, pues durante mucho tiempo se ha concebido como una labor expresamente doméstica carente de una base técnica. A esto hay que añadirle los pocos procesos de capacitación y profesionalización, lo cual genera en las actividades de confección una asociación cultural de estancamiento personal y no de progreso.
- Es importante sensibilizar a los niveles directivos de las empresas respecto de la importancia de abordar estos asuntos con enfoque de género, pues sin su aval y disposición a implementar estrategias concretas no será posible reducir estas brechas. La sensibilización y la recolección de datos cuantitativos y cualitativos en el sector y las empresas es esencial para generar procesos de toma de decisiones efectivos en los niveles gerenciales.
- De acuerdo con los estudios y recomendaciones de organizaciones internacionales, las estrategias encaminadas al cierre de brechas, bien sea en materia salarial o en dignificación laboral repercuten positivamente en la productividad y la disminución de rotación en estas empresas.
- Aunque todas las brechas identificadas para la manufactura de confecciones y textiles fueron corroboradas en la literatura y el trabajo de campo, hay unas que generan mayor preocupación y desigualdad. Se trata de la relación trabajo/remuneración, pues la carga de trabajo, el pago a destajo y la presión de las entregas no es proporcional al pago que reciben las confeccionistas por la elaboración de prendas. Esto se genera en los empleos formales, pero se exacerba en la informalidad y la tercerización.

- En el sector manufacturero de confecciones y textiles, la mayoría de los cargos de liderazgo y toma de decisiones son ocupados por hombres y los procesos de ascenso para las mujeres en las empresas del sector se ven permanentemente obstaculizados por la poca capacitación ofrecida a las operarias y la dificultad de permitirles realizar procesos de formación y educación.
- Las brechas salariales en la industria manufacturera son una de las más altas entre los demás sectores económicos del país, superando durante tres años consecutivos el 20%. Ello sucede por varios motivos: la persistencia de la informalidad y el pago a destajo, la mayoritaria presencia de las mujeres en los niveles más bajos de la producción y prevalencia de hombres en cargos directivos y gerenciales. Sin embargo, también se debe analizar esta brecha desde el enfoque interseccional, teniendo en cuenta los factores socioeconómicos, las condiciones de vulnerabilidad previas y las características socio-demográficas como la migración, la identidad de género y la edad.
- En este sector la problemática de violencia, acoso sexual y laboral es parte del entorno, tanto al interior de las empresas y talleres como fuera de estos lugares. Por una parte, las situaciones de acoso sexual por parte de personas que se encuentran en niveles de mayor jerarquía y el acoso laboral por parte de supervisoras o jefas de talleres domésticos, donde se generan diferentes tipos de presión y explotación laboral. Mientras que, en el ámbito externo, el sector alberga mujeres en condiciones de vulnerabilidad que con mucha frecuencia son víctimas de violencia intrafamiliar en sus hogares.
- Aunque muchas empresas han optado por estrategias de flexibilización y trabajo remoto como estrategia de equilibrio de la vida laboral y familiar, lo que se observa en este sector es que, en muchas ocasiones, este tipo de iniciativas resultan incrementando los problemas domésticos, incluyendo situaciones de violencia intrafamiliar. En otras palabras, trasladar el trabajo a la casa para muchas confeccionistas puede exacerbar las problemáticas de una población mayoritariamente vulnerable.
- La prevalencia de la informalidad laboral en este sector no puede verse como una disposición unidireccional, sino que obedece a dos vías. Por una parte, es priorizada por muchas empresas para la reducción de costos de producción, sin embargo, la informalidad también es priorizada por muchas mujeres que, en el marco de bajos niveles educativos y en condiciones de vulnerabilidad, optan por el pago diario y la posibilidad de hacer varios turnos con diversas empresas.

Recomendaciones para el sector manufacturero de confecciones y textiles

- Es importante que las empresas impulsen procesos de formalización progresivos y basados en el diálogo, pues se ha identificado que al desconocer e ignorar las necesidades y contextos de las trabajadoras los procesos de cambio repentinos pueden generar temor y rotación del personal.
- En aras de tomar decisiones asertivas y pertinentes, es necesario que en el país y las principales ciudades se cuente con información cuantitativa actualizada y pertinente sobre las condiciones de informalidad del sector manufacturero de confecciones y textiles. Ello teniendo en cuenta que a nivel nacional la actualización de estas cifras fue de difícil acceso.
- En el ejercicio de profundización que se llevó a cabo con las entrevistas, se resaltó que uno de los grandes retos de la industria es el aumento de la productividad y su tecnificación, ello buscando replantear las dinámicas fabriles y volver más atractivo el sector. Una recomendación para cambiar estas dinámicas tiene que ver con la digitalización y tecnificación de los procesos, lo que sin duda incidirá en la capacitación y posibilidades de ascenso de las mujeres empleadas en el sector.
- Una apuesta que podría incidir en las brechas de conciliación laboral y familiar, así como en los niveles de informalidad, es la descentralización de los centros de producción, se trata de tener modelos de negocios más enfocados en la sostenibilidad empresarial.
- En aras de dignificar los salarios y eliminar brechas de ingresos, se recomienda a los propiciar diálogos amplios entre actores, gremios y organizaciones con incidencia en el sector para generar acuerdos y consensos en materia de establecimiento de salarios. Asimismo, para las empresas más grandes, es importante incorporar los diagnósticos de brechas salariales. Respecto a las empresas que tercerizan estas labores, es importante que establezcan estrategias que alivien las cargas económicas de las mujeres, como el incremento anual del valor de producción de las prendas y el transporte de los lotes de producción, pues muchas empresas siguen dejando este desplazamiento a cargo de las confeccionistas.
- Una estrategia de gran utilidad para disminuir brechas de liderazgo, disminuir la rotación e incentivar la formalización son los procesos

de capacitación y formación a mujeres del sector, una acción que está positivamente asociada con la posibilidad de ascender y los incrementos en la productividad. Es importante resaltar que, para lograr enganchar a las mujeres con estos procesos, se debe procurar su realización en horarios de trabajo.

- Para incentivar el ascenso de mujeres a posiciones de liderazgo puede funcionar que las empresas diseñen una política con metas claras de género en cargos de toma de decisiones, así como el desarrollo de procesos de entrenamientos en liderazgo. Es de resaltar que, en los estudios realizados por la OIT, se evidencia que las empresas con políticas inclusivas y procesos de entrenamiento en liderazgo se logra mayor rentabilidad y productividad.
- Es fundamental que las empresas entiendan los riesgos asociados a las violencias y el acoso sexual laboral en términos de daños psicológicos individuales y en relación con las afectaciones que ello implica para el adecuado desarrollo de las labores y actividades diarias en la organización. Para que esto se logre es inevitable que estos temas sean

abordados por la empresa, bien sea mediante diagnósticos o protocolos. Se destacan los procesos de asociación de PYMES con cajas de compensación familiar para brindar asistencia psicológica y talleres de sensibilización frente a estas violencias. Es también recomendable que las empresas cuenten con un protocolo para poder actuar frente a la ocurrencia de violencias al interior y al exterior con sus trabajadoras. Estas acciones han demostrado en todos los contextos una mejora en los niveles de productividad y la disminución del ausentismo y rotación.

- Gran parte del tejido empresarial de este sector se concentra en micro y pequeñas empresas, las cuales no siempre tienen clara una ruta o punto de partida para abordar estas problemáticas; o simplemente no cuentan con recursos para ello. Al respecto, se sugiere que las empresas que hacen parte de una cadena de valor más grande generen una articulación con aquellas organizaciones que tienen estrategias o rutas ya definidas para el cierre de brechas, de tal forma que estas puedan irradiar diferentes niveles de la cadena e iniciar procesos de transformación.

Bibliografía

- Alonso, M. (2022). ¿Por qué los hombres no cosen? La necesidad de revalorizar el oficio y el desconocimiento acerca de la alta empleabilidad de la costura son algunas razones. ELLE
- Banco de la República. (2018). La industria colombiana en el siglo XXI. *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)*, (87). DOI: 10.32468/espe.87
- Barreto Rivera, U. (2015). Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres calificadas en el sector de la construcción peruano. Universidad de Valencia: Escuela técnica superior de ingenieros de canales caminos y puertos. Documento recuperado de: <https://riunet.upv.es/handle/10251/47825>
- Bonet, M. A. R., & Moreno, A. S. (2004). *La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas*. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (50), 77-103.
- Cabrera, C. A. (2016). El trabajo decente de Medellín: análisis de caso desde las prácticas de gestión humana en el clúster del sector textil, confección, diseño y moda. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional Universidad EAFIT.
- Camacho, K. (2008). Las confesiones de las confecciones: condiciones laborales y de vida de las confeccionistas de Medellín. Escuela Nacional Sindical
- CAMACOL. (2022). *Colombia Construcción en Cifras Febrero 2023*. Documento recuperado de: <https://camacol.co/nuestro-sector/informacion-economica>
- CAMACOL. (2023). *Programa Construimos a la Par*. Documento recuperado de: <https://camacol.co/productividad-sectorial/equidad-de-genero/construimos-la-par>
- Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia [CCMA]. (2020). Panorama de la industria manufacturera de Antioquia. *Cámara Indica, Ed.3*.

- Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia [CCMA]. (2022). La industria manufacturera en Antioquia: retos y oportunidades. Juntos Hacemos Empresa. <https://www.anif.com.co/wp-content/uploads/2022/10/camara-de-comercio-de-medellin.pdf>
- Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia [CCMA]. (2022b). Registro Único Empresarial y Social.
- Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. (2022). *Participación de las mujeres en la base empresarial 2021*. Documento recuperado de: <https://www.camaramedellin.com.co/biblioteca/camara-indica-participacion-de-las-mujeres-en-la-base-empresarial-2021-1>
- Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. (2023). *Participación de las mujeres en la base empresarial 2023*. (Informes sin publicar suministrado por esta entidad para la elaboración de este informe).
- Cámara de Representantes. (2021). "Tenemos la camisa puesta para reactivar la economía del País". Sector textil colombiano. <https://www.camara.gov.co/tenemos-la-camisa-puesta-para-reactivar-la-economia-del-pais-sector-textil-colombiano>
- Cárdenas-Angarita, G., Fajardo, E. y Romero, H. (2020). Brecha ocupacional de género en la industria manufacturera en Colombia. *Punto de Vista*, 11 (18), pp. 31-46.
- Caro Pulido, J. L. (2021). *Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción*. Documento recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/947>
- Castro Pinzón, L. C. (2022). *Factores que afectan el liderazgo de las mujeres en el sector de la construcción*. Documento recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40486>
- Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales [SOMO]. (2011). Aspectos de género en la industria de la indumentaria latinoamericana.
- Centro Ingeniería Organizacional. (2017). *Diagnóstico de la participación de la mujer en las empresas del sector construcción y de las oportunidades de incorporación*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Documento recuperado de: https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/articles-13975_archivo_01.pdf

Código Penal Colombiano [CPC]. Ley 599 de 2000. 24 de julio de 2000 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo. Ley 50 de 1990. 28 de diciembre de 1990 (Colombia)

Concejo Municipal de Medellín. (2021). *Acuerdo 032 de 2021 "Por medio del cual se establecen estrategias para la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de obras de infraestructura pública y construcción en el municipio de Medellín.* Medellín: Concejo Municipal.

DANE. (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

DANE. (2023). *Boletín Técnico Indicadores económicos alrededor de la construcción (IEAC).* Corte marzo 08 de 2023. Documento recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_IEAC_IVtrim22.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] (2020). Brecha salarial de género en Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] (2021). Brecha salarial de género en Colombia 2020.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] (2022). Brecha salarial de género en Colombia 2021

Díaz Rosario, M. J., Ruiz Osorio, O. A., & Villalba Moreno, J. D. (2021). *Brecha de género: discriminación y vulnerabilidad laboral de las mujeres en las mipymes del sector de la construcción en la ciudad de Sincelejo en los años 2019-2020.* Documento recuperado de: <https://repositorio.cun.edu.co/handle/cun/261>

El Espectador. (2014). Al menos 13% de colombianos ha experimentado acoso sexual en su lugar de trabajo. <https://www.elespectador.com/economia/al-menos-13-de-colombianos-ha-experimentado-acoso-sexual-en-su-lugar-de-trabajo-article-529598/>

Espino, A. y De los Santos, D. (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de

género. OIT y PNUD. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

Giosa, N. y Rodríguez, C. (2010). Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. CEPAL.

González, T. (2016). Disminuye la informalidad en la industria textil de Colombia. Fashion Network. <https://pe.fashionnetwork.com/news/Disminuye-la-informalidad-en-la-industria-textil-de-colombia,717944.html>

Grupo Atico34. (2022). La importancia de la formación en igualdad de género en las empresas. https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/importancia-formacion-en-igualdad-genero/#Por_que_es_importante_realizar_formacion_en_igualdad_de_genero_en_la_empresa

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición Sampieri.

Ibáñez, M. (2011). *Mujeres en mundos de hombres: Pintoras en el sector de la construcción*. Documento recuperado de: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26966>

Indexmoda. (2022). Informe del sector junio 2022: Sistema moda. <https://www.inexmoda.org.co/informe-del-sector-junio-2022/#:~:text=Las%20exportaciones%20colombianas%20de%20textiles,e%20mismo%20periodo%20de%202021>

Infante, M., Román, M., & Traverso, J. (2012). *El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género: Análisis de las condiciones laborales*. Revista de la Construcción, 11(1), 32-43. Documento recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-915x2012000100004&script=sci_arttext

Laliena, A. C. (2010). Perspectiva de género y enfoque de responsabilidad social en el estudio del sector textil: aportaciones a la cooperación al desarrollo. Prensas Universitarias de Zaragoza.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46.160.

- Malagón, R. (2021). La costura como parte del imaginario cultural de la mujer burguesa moderna: La costurera de Francisco Antonio Cano. *H-ART. Revista de Historia, Teoría y Crítica de Arte*, 1(8), 264–285.
- Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina. (2021). Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo. Mapeo de entidades y experiencias. Gabinete de género
- Navas, R. (2018). Cinco razones para entender la importancia del sector manufacturero. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://acortar.link/yi165Y>
- OIT & IFC. (2016). Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work programme. Better Work.
- OIT & IFC. (2019). Sexual harassment at work: Insights from the global garment industry. Better Work.
- OIT y La Corporación Financiera Internacional [IFC]. (2022) Gender Equality in the Global Garment Industry: Highlights of the Better Work Strategy 2018–2022. Better Work.
- OIT. (2009). Lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas. Notas OIT número 3.
- OIT. (2022). Promising practices, experiences and lessons learned in eliminating gender inequality in the garment sector in Asia.
- Ortiz, D. F. (2019). Características del empleo y discriminación laboral por género en el sector manufacturero en Colombia periodo 2008 – 2016. [Trabajo de grado, Universidad La Salle]. Repositorio La Salle.
- Otobe, N. (2015). Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo: empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género. OIT.
- Perea, M. I., Onsalo, M. R., & Cortés, J. T. (2011). *La educación universitaria: Un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción*. Revista iberoamericana de educación, 56(4), 2. Documento recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/4202Perea.pdf>



UNIVERSIDAD
EAFIT

Valor Público
Centro de estudios e incidencia

Quintero, L. F., Álvarez, C. E. & Ibagón, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Revista Diversitas – perspectivas en psicología*, 15(2), pp. 271-284.

Román, M. L., Navarro-Astor, E., & Infante Perea, M. M. (2014). *Barreras de carrera en la industria de la construcción*. En: aportaciones a la investigación sobre mujeres y género: V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (2014), p 305-323. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). Documento recuperado de: <https://idus.us.es/handle/11441/43132>

Semana. (2021). En confección de prendas de vestir, 71,8 % del empleo es femenino. <https://www.semana.com/economia/articulo/en-confeccion-de-prendas-para-vestir-718-del-empleo-es-femenino/202126/>

SENA & CAMACOL. (2017). *Proyecto de investigación del sector de la construcción de edificaciones en Colombia*. Bogotá: SENA. Documento recuperado de: https://camacol.co/sites/default/files/descargables/Proyecto%20Investigativo%20del%20Sector%20de%20la%20Construccion_0.pdf

Thomas & Women in Manufacturing [WIM]. (2022). Career advancement for manufacturing annual report.

Worker Rights Consortium [WRC]. (2019). Gender-based violence and harassment at Nien Hsing textile co., ltd (lesotho). Findings, recommendations, and status.



UNIVERSIDAD
EAFIT

Valor Público
Centro de estudios e incidencia