Suecia Sverige

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DATABOOK SECTOR

INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN

Participación y contribución de las mujeres en Colombia



DATABOOK SECTOR · INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN

Los databooks son una acción impulsada desde ONU Mujeres con apoyo de la Embajada de Suecia en Colombia y en alianza con Pacto Global para promover el liderazgo de las mujeres en sectores claves para la economía y el desarrollo económico del país: transporte, minería, energía, digitalización, infraestructura y construcción.

Transporte | Minería | Energía | Digitalización | **Infraestructura y construcción**

© 2026 ONU Mujeres. Todos los derechos reservados

MENSAJE CENTRAL

La infraestructura y la construcción son motores de crecimiento y, en el actual contexto de recuperación y reconstrucción, ofrecen una oportunidad estratégica para movilizar plenamente el talento, el liderazgo y el conocimiento territorial de las mujeres, quienes representan el 13% del empleo en proyectos claves de infraestructura vial. Aprovechar sus capacidades requiere invertir en formación técnica, certificaciones y competencias digitales; especialmente, en tecnologías como BIM (*Building Information Modeling*) y conectarlas con prácticas profesionales, empleo de calidad, contratación pública y oportunidades de negocio. También requiere fortalecer su permanencia y participación en funciones operativas, técnicas, especializadas y directivas. Así, el sector podrá ampliar su base de talento, mejorar la planificación y la ejecución de obras.

13%

del empleo en proyectos clave de infraestructura vial corresponde a mujeres

Fuente: Economía para la Pipol, 2023

Talento, liderazgo y conocimiento territorial

Formación técnica, certificaciones y competencias digitales

Permanencia en funciones operativas, técnicas, especializadas y directivas

1. Alcance y contexto

Este *databook* organiza la evidencia disponible sobre la participación de las mujeres en el sector de infraestructura y construcción en Colombia, y analiza las condiciones que permiten ampliar su contribución a la actividad productiva, la innovación, el liderazgo y la transformación sostenible del sector. El enfoque parte de reconocer a las mujeres como actoras de la economía y de la recuperación territorial, no solo como población que enfrenta brechas o recibe beneficios.

El sector reúne actividades heterogéneas: edificación, obras de ingeniería civil, actividades especializadas, servicios profesionales, proveedores, pequeños contratistas y micronegocios vinculados, entre otros, al mejoramiento de vivienda. Por eso, los indicadores del documento proceden de fuentes distintas: la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) estima la ocupación; el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) registra la formación; el Consejo Colombiano de Construcción Sostenible (CCCS) recoge las respuestas de actores empresariales sobre sostenibilidad e inclusión y la Encuesta Microestablecimientos (Emicron) caracteriza micronegocios. Sus resultados se deben interpretar según su propio alcance y no sumarse como si midieran una misma población (DANE, 2026a, 2026b, 2026c; CCCS, 2024).

La recuperación y la reconstrucción sostenible ante emergencias constituye una oportunidad para reconstruir mejor y transformar desigualdades preexistentes. Para que ese potencial se materialice, la contratación, la formación, la dirección de proyectos y el seguimiento de las inversiones deben reconocer las capacidades y el conocimiento territorial de las mujeres. La evidencia disponible ofrece una línea base parcial, pero no identifica, todavía, de manera sistemática la participación y la contribución de las mujeres en las edificaciones y en las obras (ONU Mujeres Colombia, 2026a, 2026b).

2. Objetivo

Analizar la participación y la contribución de las mujeres en el sector, a través de cinco dimensiones: 1) Participación laboral y oportunidades de empleo; 2) Formación, innovación, digitalización y desarrollo de capacidades; 3) Liderazgo y toma de decisiones; 4) Autonomía económica, emprendimiento y corresponsabilidad; y 5) Seguridad, prevención de violencias e inclusión, con el propósito de identificar avances, barreras, oportunidades de transformación y necesidades de información que orienten decisiones públicas, empresariales y territoriales.

3. Dimensiones de análisis

DIMENSIÓN 1 — Participación laboral y oportunidades de empleo — PÁG. 6

DIMENSIÓN 2 — Formación, innovación, digitalización y desarrollo de capacidades — PÁG. 8

DIMENSIÓN 3 — Liderazgo y toma de decisiones — PÁG. 11

DIMENSIÓN 4 — Autonomía económica, emprendimiento y corresponsabilidad — PÁG. 13

DIMENSIÓN 5 — Seguridad, prevención de violencias e inclusión — PÁG. 16

3.1. DIMENSIÓN 1.

Participación laboral y oportunidades de empleo

El sector presenta una estructura ocupacional altamente masculinizada, aunque las mujeres participan en distintos eslabones de su cadena de valor: ejecución de obra, asistencia técnica, arquitectura e ingeniería, gestión administrativa, compras, supervisión y servicios profesionales. La GEIH reportó aproximadamente 107.000 mujeres ocupadas en construcción, en junio de 2026; 20.000 más que un año atrás. Al dividir el conteo de mujeres entre el total de mujeres y hombres ocupados en la rama, la participación femenina estimada es cercana al 6,4%[1]. El aumento interanual es una señal favorable de crecimiento de la participación de las mujeres en el sector, pero no permite por sí solo establecer si las nuevas oportunidades son estables, formales, mejor remuneradas o se distribuyen entre oficios y niveles jerárquicos (DANE, 2026a).

MUJERES OCUPADAS

107.000

en construcción (aprox.)

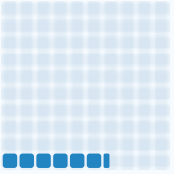
Fuente: DANE - GEIH, Junio 2026

VARIACIÓN INTERANUAL

+20.000 ↗

mujeres ocupadas frente a junio de 2025

Fuente: DANE - GEIH, Junio 2026



PARTICIPACIÓN FEMENINA

≈6,4%

del empleo sectorial · cálculo propio con conteos por sexo

La cifra es consistente con la información presentada por el CCCS a partir de la GEIH para diciembre de 2023 y febrero de 2024: 96.000 mujeres y 1.412.000 hombres ocupados, con una participación femenina de 6,4% en ese periodo (CCCS, 2024, p. 91). La comparación sugiere que la baja representación persiste, aunque los periodos no conforman por sí solos una serie homogénea. Además, los conteos agregados no permiten conocer en qué oficios y niveles se ubican las mujeres, qué tipos de contrato tienen, cuánto ganan ni cuáles son sus posibilidades de permanencia y ascenso. Esta falta de detalle limita la capacidad de identificar las barreras concretas y diseñar rutas de acceso a empleos de calidad.

[1] Este porcentaje es un cálculo propio a partir de conteos redondeados, no una tasa publicada directamente por el DANE; sirve como referencia del orden de magnitud y debe leerse con esa cautela

Los datos de cinco grandes proyectos viales ilustran que la brecha también se refleja en la composición del empleo de las obras: las mujeres representaron el 13% de los 102.000 empleos reportados para 2023; entre las mujeres vinculadas, cerca del 75% ocupaban roles operativos o de base. Esta evidencia corresponde a proyectos específicos y no es un estimado nacional. También muestra por qué no basta con contar cuántas mujeres ingresan: es necesario observar en qué funciones se desempeñan, si pueden avanzar hacia puestos técnicos y especializados, y si participan en supervisión, compras, planificación y decisiones. En proyectos de recuperación, estas oportunidades se deben considerar desde la evaluación de necesidades y la contratación hasta la ejecución y el seguimiento, con datos por territorio, ocupación, forma de vinculación y condiciones laborales (Economía para la Pipol, 2025).



Tabla 1. Indicadores de participación laboral y oportunidades de empleo

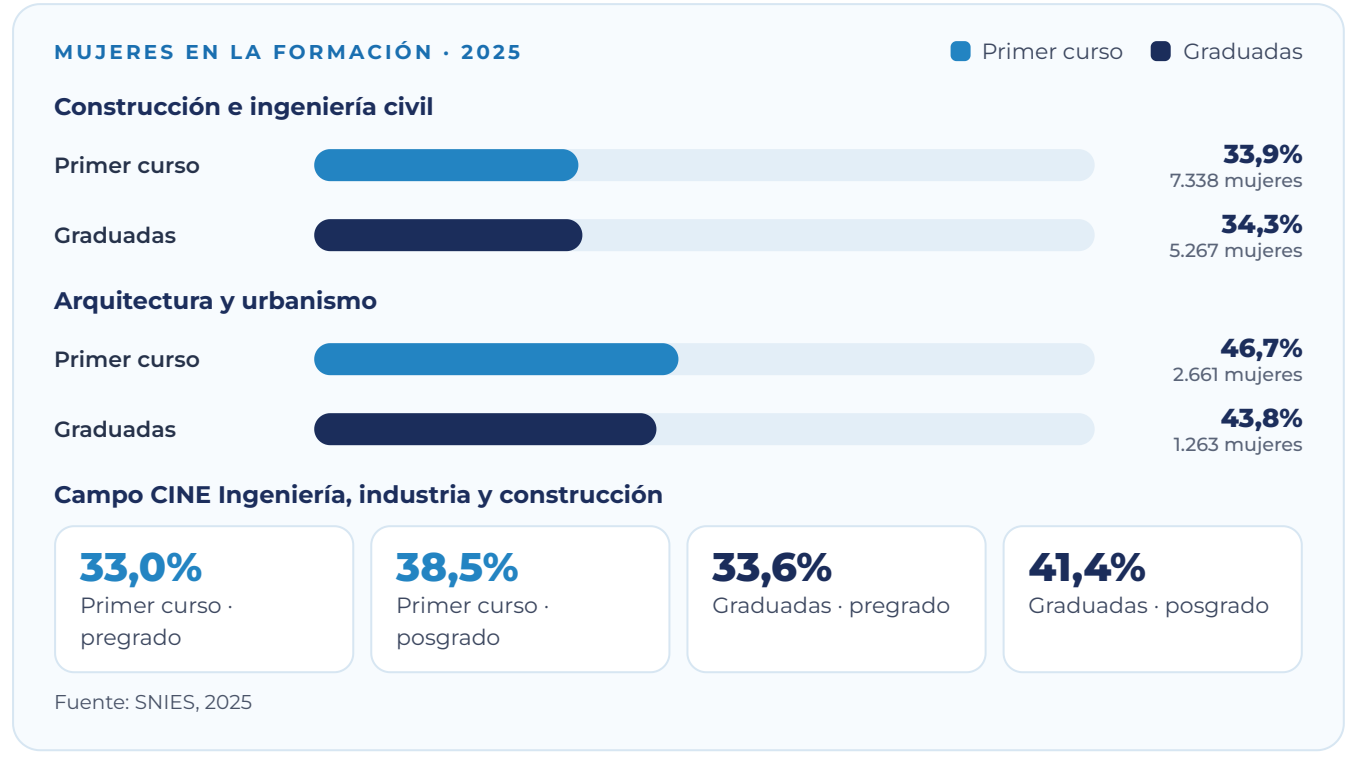
INDICADOR	VALOR	FUENTE	AÑO / PERIODO
Mujeres ocupadas en construcción	**107.000 (aprox.)**	DANE, GEIH, presentación de junio de 2026, p. 13.	Junio 2026
Participación femenina calculada en el empleo sectorial	**≈6,4%**	Cálculo propio con los conteos por sexo publicados por DANE–GEIH.	Junio 2026
Participación de mujeres en cinco grandes proyectos viales	**13% de 102.000 empleos**	Economía para la Pipol, "¿Cuántas mujeres trabajan en las 5 obras más grandes del país?".	Empleo 2023; artículo 2025
Mujeres en roles operativos/de base en los cinco proyectos	**≈75% de las mujeres vinculadas**	Economía para la Pipol, con universo limitado a los cinco proyectos analizados.	Empleo 2023; artículo 2025
Variación interanual del empleo de las mujeres en la construcción	**+20.000 mujeres ocupadas frente a junio de 2025**	DANE, GEIH, junio de 2026, p. 13.	Junio 2025–junio 2026

Nota. Los conteos de la GEIH están publicados en miles y son aproximados. Los datos de proyectos viales se refieren a cinco obras y al empleo reportado para 2023; no representan al sector nacional ni permiten estimar por sí solos el empleo formal, los salarios o la permanencia laboral.

3.2. DIMENSIÓN 2.

Formación, innovación, digitalización y desarrollo de capacidades

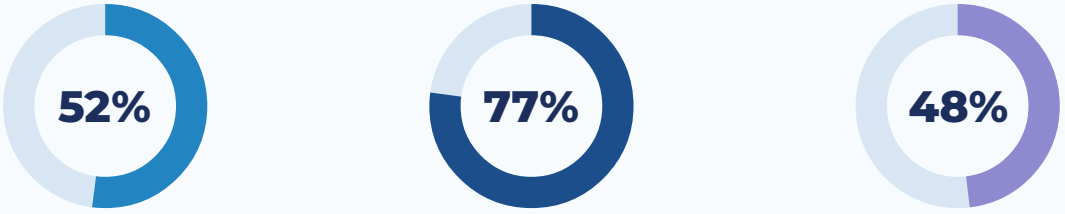
Los datos del SNIES muestran una base de talento de las mujeres en construcción, ingeniería civil, arquitectura y urbanismo. En 2025, las mujeres representaron el 33,9% del primer curso y el 34,3% de las graduaciones en construcción e ingeniería civil; en arquitectura y urbanismo, el 46,7% del primer curso y el 43,8% de las graduaciones. En la clasificación amplia CINE de Ingeniería, industria y construcción, fueron el 33,0% del primer curso de pregrado y el 38,5% del de posgrado; entre quienes se graduaron, representaron el 33,6% y el 41,4%, respectivamente. Estos datos tienen agregaciones distintas y no se deben comparar directamente ni interpretarse como estimaciones de empleo: muestran una base potencial de capacidades, no inserción o progresión laboral (MEN–SNIES, 2025).



Fuente: SNIES, 2025

La transformación digital y la construcción sostenible diversifican los perfiles requeridos, especialmente en lo que respecta a la implementación de Modelos de Información para la construcción (BIM, por sus siglas en inglés), mejorando procesos de coordinación, de gestión de datos, de planificación y de diseño eficiente. Camacol reportó que el 52% de empresas consultadas implementaba BIM en 2025. Este dato se complementa con el registro de que el 77% de empresas consultadas utilizan ambientes comunes de datos y de que el 48% aplican esquemas de segregación de elementos BIM. Las métricas describen empresas, no la presencia de mujeres en equipos o cargos. Además, el CCCS reportó áreas de sostenibilidad en el 66% de empresas encuestadas en 2024, frente al 44% en 2021, sin identificar quién ocupa esas funciones (Camacol, 2025; CCCS, 2024, p. 65).

ADOPCIÓN DE BIM EN ORGANIZACIONES CONSULTADAS · 2025



Implementan la metodología BIM

Usan ambientes comunes de datos

Aplican esquemas de segregación de elementos BIM

Fuente: Camacol - Marco técnico y colaborativo BIM, 2025

Para convertir la formación en oportunidades laborales se requieren capacitación continua, certificaciones, prácticas, mentoría y contratación. En Cartagena, la estrategia "Construimos a la Par" había formado a 200 mujeres en 2023 en oficios de construcción, incluyendo aspectos como trabajo en alturas, seguridad y salud laboral y habilidades transversales; la cifra cuenta mujeres formadas, no su inserción o permanencia en el empleo (Camacol, 2023). El CCCS encontró que solo el 14% de los constructores encuestados reportaba programas específicos para mujeres o minorías; el 10% identificaba barreras para acceder a formación y otro 10% señalaba falta de referentes o mentoría (CCCS, 2024, pp. 93–94).

FORMACIÓN EN OFICIOS

200 mujeres

formadas por "Construimos a la Par" en Cartagena (2023)

220 mujeres con "Construimos a la Par" y "Cuadrilla Rosa" (2023 y 2026)

CONSTRUCTORES ENCUESTADOS (CCCS)

14% Reportaba programas específicos para mujeres o minorías

10% Identificaba barreras para acceder a formación

10% Señalaba falta de referentes o mentoría

Fuente: CCCS, 2024

Tabla 2. Indicadores formación, innovación, digitalización y desarrollo de capacidades

INDICADOR	VALOR	FUENTE	AÑO / PERIODO
Mujeres en primer curso: Construcción e ingeniería civil	**7.338; 33,9%**	MEN–SNIES, base de primer curso 2025 aportada; cálculo propio.	2025
Mujeres graduadas: Construcción e ingeniería civil	**5.267; 34,3%**	MEN–SNIES, base de graduados 2025 aportada; cálculo propio.	2025
Mujeres en primer curso: Arquitectura y urbanismo	**2.661; 46,7%**	MEN–SNIES, base de primer curso 2025 aportada; cálculo propio.	2025
Mujeres graduadas: Arquitectura y urbanismo	**1.263; 43,8%**	MEN–SNIES, base de graduados 2025 aportada; cálculo propio.	2025
Organizaciones que usan Ambiente común de datos BIM	**77% sí; 23% no**	Dashboard Power BI Construcción–Camacol, captura, apartado "Marco técnico y colaborativo BIM".	2025
Organizaciones que usan esquemas de segregación de elementos BIM	**48% sí; 52% no usa/no conoce**	Dashboard Power BI Construcción–Camacol, captura, apartado "Marco técnico y colaborativo BIM".	2025
Constructores con área de sostenibilidad	**66% en 2024; 44% en 2021**	CCCS, Estado de la construcción sostenible en Colombia, figura 34, p. 65.	2021 y 2024
Constructores que reportan capacitación específica para mujeres o minorías	**14%**	CCCS, Estado de la construcción sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Mujeres en primer curso: campo CINE Ingeniería, industria y construcción	**33,0% pregrado; 38,5% posgrado**	MEN–SNIES, tablero histórico de primer curso, CINE Ingeniería, industria y construcción.	2025
Mujeres graduadas: campo CINE Ingeniería, industria y construcción	**33,6% pregrado; 41,4% posgrado**	MEN–SNIES, tablero histórico de graduados, CINE Ingeniería, industria y construcción.	2025
Organizaciones que implementan la metodología BIM	**52% de las organizaciones consultadas**	Camacol, Encuesta Nacional BIM 2025; resultados presentados el 22/08/2025.	2025
Mujeres formadas mediante Construimos a la Par en Cartagena	**200 mujeres**	Camacol, "¡Con las botas bien puestas!", Revista Urbana, 97.	2023
Mujeres formadas mediante estrategias específicas de formación en construcción	**220 mujeres**	Camacol, "Construimos a la Par" (2023) y Alcaldía de Cali, "Cuadrilla Rosa" (2026).	2023 y 2026

Nota. Los indicadores BIM describen organizaciones, no la participación de mujeres en la fuerza laboral.

3.3. DIMENSIÓN 3.

Liderazgo y toma de decisiones

El liderazgo de las mujeres contribuye a la dirección de proyectos, la asignación de recursos y la definición de prioridades de inversión, sostenibilidad y recuperación. No se limita a ocupar cargos gerenciales: también se ejerce desde la coordinación de obra, la supervisión técnica, la administración de contratos, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión ambiental, la planificación, la innovación y la relación con las comunidades. En los cinco proyectos viales analizados, alrededor del 25% de las mujeres vinculadas ocupaban cargos directivos o de decisión; el dato describe exclusivamente ese universo y no representa la alta dirección de todo el sector (Economía para la Pipol, 2025). La información disponible permite reconocer una presencia concreta, pero no establecer todavía cómo se distribuye por nivel jerárquico, especialidad o territorio.

LIDERAZGO EN SOSTENIBILIDAD · CCCS

43%



de los constructores encuestados afirmó que entre el 50% y el 80% de los cargos directivos que lideraban sostenibilidad eran ocupados por mujeres.

Fuente: CCCS, 2024

El informe del CCCS ofrece una segunda mirada: el 43% de los constructores encuestados afirmó que entre el 50% y el 80% de los cargos directivos que lideraban temas de sostenibilidad en sus empresas eran ocupados por mujeres. El resultado indica que pueden existir espacios técnicos donde la participación de las mujeres tenga mayor visibilidad, pero se refiere a funciones específicas de sostenibilidad y a las empresas encuestadas; no contradice la baja proporción de mujeres en el empleo total del sector. La diferencia entre estos universos destaca la importancia de observar no solo el acceso general al sector, sino también a su distribución entre especialidades, niveles de responsabilidad y decisiones estratégicas (CCCS, 2024, p. 92).

El mismo estudio identifica una distancia entre las iniciativas declaradas y los mecanismos institucionales vinculantes. Aunque el 75% de los constructores encuestados reportó promover activamente a las mujeres en roles de liderazgo, solo el 7% declaró establecer objetivos individuales de diversidad e inclusión medidos para líderes y gerentes, y el 4% facilitar representación de grupos diversos en posiciones de liderazgo. Además, el 29% identificó dificultades para acceder a oportunidades de liderazgo (CCCS, 2024, pp. 92–94).

DE LA INTENCIÓN AL MECANISMO · CONSTRUCTORES ENCUESTADOS (CCCS)



Fuente: CCCS, 2024

Para aprovechar el talento existente, la agenda debe pasar de acciones generales a rutas inclusivas de selección y promoción, mentoría, desarrollo de capacidades, autoridad efectiva sobre equipos y presupuestos, y rendición de cuentas. También debe observar quién participa en decisiones sobre compras, contratación, inversión e innovación, ámbitos donde se define buena parte de la orientación del sector.

Tabla 3. Indicadores liderazgo y toma de decisiones

INDICADOR	VALOR	FUENTE	AÑO / PERIODO
Mujeres en cargos directivos/de decisión en cinco proyectos viales	**≈25% de las mujeres vinculadas**	Economía para la Pipol, con información sobre cinco proyectos.	Empleo 2023; artículo 2025
Constructores que reportan 50–80% de mujeres entre quienes lideran sostenibilidad	**43% de constructores encuestados**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, p. 92.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que reportan promover mujeres en roles de liderazgo	**75%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores con objetivos de diversidad medidos individualmente para líderes	**7%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que facilitan la representación de grupos diversos en cargos de liderazgo	**4%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que identifican barreras para acceder a oportunidades de liderazgo	**29%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 10, p. 94.	Encuesta 2023–2024; informe 2024

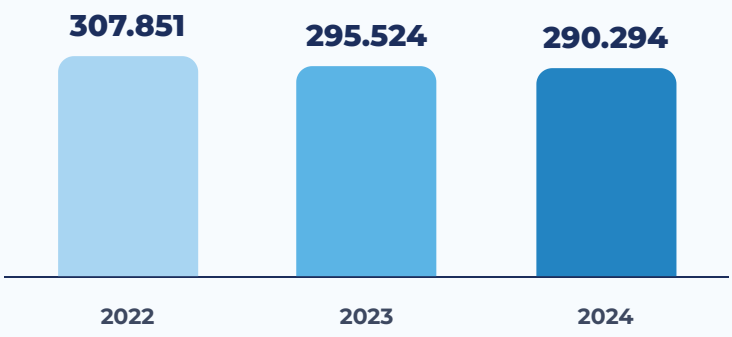
Nota. Los porcentajes del CCCS son respuestas empresariales y no estimaciones de la proporción de mujeres directivas en todas las compañías constructoras. El 25% de los proyectos viales tiene un universo distinto y debe mantenerse separado.

3.4. DIMENSIÓN 4.

Autonomía económica, emprendimiento y corresponsabilidad

La autonomía económica se expresa tanto en el empleo asalariado como en el emprendimiento, la contratación y el suministro de bienes y servicios. La EMICRON ofrece una aproximación importante a la economía popular de la construcción: estimó 307.851 micronegocios en 2022, 295.524 en 2023 y 290.294 en 2024. En 2024 estos micronegocios generaron $7,8 billones en ingresos nominales por ventas. La encuesta hace visible el aporte de pequeños contratistas, trabajadores por cuenta propia y unidades dedicadas, entre otras labores, al mejoramiento de vivienda, pero los datos agregados no permiten atribuir esos ingresos a las mujeres propietarias ni medir su acceso a la contratación (DANE, 2026b, 2026c).

MICRONEGOCIOS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN · EMICRON



Fuente: DANE - EMICRON, 2022, 2023 y 2024

INGRESOS NOMINALES POR VENTAS

$ 7,8 billones

en 2024

$7,3 billones en 2023

La baja precisión de las estimaciones publicadas para mujeres propietarias de micronegocios obliga a no utilizarlas como una serie confiable. En consecuencia, la participación de las mujeres en la economía popular del sector se debe tratar como una necesidad de información, no como una conclusión cuantitativa cerrada.

La infraestructura de cuidados también conecta la actividad constructora con la autonomía económica de las mujeres y las necesidades territoriales. Según el Mapa de cuidados presentando en 2025, el país contaba con 6.198 infraestructuras de cuidado, con una atención estimada de 10.944 personas con necesidades de cuidado. Este dato contextualiza la oportunidad de adecuar y construir espacios seguros, accesibles y sostenibles; no constituye una medición del empleo de las mujeres en estas obras ni de la participación de mujeres en su diseño o ejecución (DANE, CEPAL y ONU Mujeres, 2025).

MAPA DE CUIDADOS · 2025

6.198

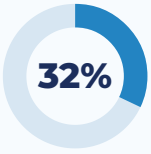
infraestructuras de cuidado en el país

10.944

personas con necesidades de cuidado · atención estimada

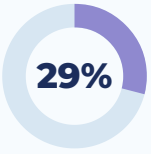
Fuente: DANE, CEPAL y ONU Mujeres, 2025

La corresponsabilidad del cuidado condiciona la posibilidad de aceptar turnos extensos, desplazarse a obras, desarrollar un negocio o asumir responsabilidades técnicas y directivas. La ENUT 2024–2025 muestra que, en el total nacional, las mujeres de 10 años y más dedican 7 horas y 35 minutos diarios al trabajo no remunerado, frente a 3 horas y 14 minutos de los hombres: una diferencia calculada de 4 horas y 21 minutos al día. Aunque no es un dato específico de las trabajadoras de construcción, permite contextualizar las condiciones en que se desarrollan sus trayectorias. El CCCS reportó que el 32% de los constructores encuestados fomentaba flexibilidad laboral y el 29% evaluaba brechas salariales con acciones correctivas (CCCS, 2024, p. 93).



CONSTRUCTORES ENCUESTADOS

Fomentaba flexibilidad laboral para igualdad de oportunidades



CONSTRUCTORES ENCUESTADOS

Evaluaba brechas salariales con acciones correctivas

Desarrollar este componente exige traducir la flexibilidad en prácticas accesibles y verificables: horarios previsibles, opciones para ajustar entradas y salidas, cambios de turno planificados, medidas de apoyo al cuidado y modalidades híbridas cuando las funciones lo permitan, especialmente en diseño, modelado BIM, gestión de datos y tareas administrativas. En los puestos presenciales, la organización de jornadas, los desplazamientos y la logística también deben considerar las responsabilidades de cuidado. La flexibilidad no debe depender de acuerdos informales ni convertirse en una penalización salarial o profesional para quien cuida; requiere corresponsabilidad entre mujeres, hombres, empresas e instituciones públicas y debe ampliar la autonomía para decidir sobre el empleo, los ingresos y la trayectoria laboral.

Tabla 4. Indicadores autonomía económica, emprendimiento y corresponsabilidad

INDICADOR	VALOR	FUENTE	AÑO / PERIODO
Micronegocios del sector construcción estimados	**307.851 (2022); 295.524 (2023); 290.294 (2024)**	DANE, EMICRON sector construcción, boletines de 2022, 2023 y 2024.	2022–2024
Ingresos nominales por ventas de micronegocios	**$7,3 billones (2023); $7,8 billones (2024)**	DANE, EMICRON sector construcción, boletines de 2023 y 2024.	2023–2024
Tiempo diario de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado: mujeres	**7 h 35 min**	DANE, ENUT, comunicado de resultados preliminares.	Sep. 2024–ago. 2025
Tiempo diario de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado: hombres	**3 h 14 min**	DANE, ENUT, comunicado de resultados preliminares.	Sep. 2024–ago. 2025
Brecha diaria calculada de tiempo de trabajo no remunerado	**4 h 21 min**	Cálculo propio a partir de DANE–ENUT.	Sep. 2024–ago. 2025
Constructores que reportan flexibilidad laboral para igualdad de oportunidades	**32%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que reportan evaluación de brechas salariales y acciones correctivas	**29%**	CCCS, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Infraestructuras de cuidado disponibles y personas con necesidades de cuidado atendidas	**6.198 infraestructuras; atención estimada de 10.944 personas**	DANE, CEPAL y ONU Mujeres, Mapa de Cuidados.	2025

Nota. EMICRON cubre micronegocios de hasta nueve personas ocupadas y sus series requieren atender las notas de cobertura y actualización histórica del DANE. Los porcentajes de prácticas empresariales corresponden a respuestas de constructores encuestados.

3.5. DIMENSIÓN 5.

Seguridad, prevención de violencias e inclusión

La contribución de las mujeres requiere entornos con igualdad de trato, seguridad, prevención del acoso y mecanismos confiables de respuesta. El CCCS permite examinar prácticas empresariales declaradas, pero no medir la prevalencia de violencia entre trabajadoras. Entre los constructores encuestados, el 46% reportó políticas de igualdad, el 57% promover diversidad en contratación, el 39% políticas de diversidad e inclusión en todos los niveles y el 21% espacios seguros para mujeres o grupos minoritarios (CCCS, 2024, p. 93).

El 68% de los constructores encuestados identificó sesgos inconscientes y estereotipos como barrera; el 46% señaló discriminación de género, el 29% falta de políticas inclusivas y el 22% una cultura poco receptiva a la diversidad (CCCS, 2024, p. 94). Son percepciones de las empresas participantes, no porcentajes de mujeres afectadas. Orientan, sin embargo, áreas de transformación en normas, contratación, cultura laboral y acceso a oportunidades.



Fuente: CCCS, 2024

Para Colombia, el vacío principal es disponer de datos comparables sobre acoso, discriminación y respuestas institucionales en obras, oficinas técnicas y espacios de dirección. Las cifras 18,2%, 52,4% y 22,0% consignadas en versiones previas se excluyen por falta de fuente primaria, muestra y definición operacional.

Tabla 5. Indicadores seguridad, prevención de violencias e inclusión

INDICADOR	VALOR	FUENTE	AÑO / PERIODO
Constructores que reportan políticas de igualdad de género	**46%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que reportan promover diversidad en procesos de contratación	**57%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que reportan políticas de diversidad e inclusión en todos los niveles	**39%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que reportan espacios seguros y de apoyo para mujeres o minorías	**21%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 9, p. 93.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que identifican sesgos y estereotipos como barrera	**68%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 10, p. 94.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que identifican discriminación de género como barrera	**46%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 10, p. 94.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que identifican falta de políticas inclusivas como barrera	**29%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 10, p. 94.	Encuesta 2023–2024; informe 2024
Constructores que identifican cultura no receptiva a la diversidad de género	**22%**	CCCS, Estado de la Construcción Sostenible en Colombia, tabla 10, p. 94.	Encuesta 2023–2024; informe 2024

Nota. El estudio del CCCS presenta resultados de una encuesta a actores de la cadena de valor; el número específico de empresas constructoras encuestadas no se indica en las tablas citadas.

4. ¿Qué falta medir? Vacíos y necesidades de información

La evidencia disponible permite una aproximación a los datos de empleo, capacidades, liderazgo, economía popular y prácticas de inclusión; sin embargo, proviene de unidades de observación y metodologías diferentes, y aún no permite establecer una línea base integrada de las trayectorias económicas de las mujeres ni de su contribución directa en el sector y su aporte en la recuperación del país en las zonas afectadas por el sismo del 10 de agosto de 2026. Los datos incorporados muestran información sobre variación del empleode las mujeres, formación por niveles educativos, adopción de BIM, capacitación para el trabajo y experiencias empresariales de equidad. El reto es conectar estos datos con resultados medibles de inserción, permanencia, calidad del empleo, ingresos y liderazgo, con continuidad, comparabilidad y desagregación territorial.

Tabla 6. vacíos y necesidades de información

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN	¿QUÉ FALTA MEDIR?	¿CÓMO AVANZAR?
Empleo y calidad laboral	Desagregar ocupación por oficio, nivel jerárquico, salario, tipo de contrato, formalidad, jornada, estabilidad y progresión; distinguir empleadas, contratistas y proveedoras.	Articular GEIH y registros de empresas/proyectos con definiciones comunes y periodicidad estable.
Participación en recuperación	Identificar las mujeres que participan en evaluación de daños, diseño, contratación, ejecución, supervisión, veeduría y seguimiento de inversiones.	Registro de proyectos con información por municipio, rol, sexo, tipo de vinculación y valor contratado.
Transición formación–empleo	Conocer la inserción laboral y los salarios de graduadas en construcción, ingeniería civil, arquitectura, BIM, modelado, drones y gestión de datos; identificar qué proporción de las mujeres formadas en programas como Construimos a la Par se logra vincular, permanecer y avanzar.	Articular SNIES, certificaciones de formación para el trabajo y registros de programas con seguimiento del Observatorio Laboral y de empleadores, preservando cohortes y periodos comparables.
Liderazgo y contratación	Medir representación en juntas, gerencias, supervisión, decisiones de inversión; mujeres como contratistas/proveedoras, contratos ganados y valor de compras.	Definiciones y denominadores comparables; desagregación por tamaño de empresa, subsector y territorio.
Economía popular y emprendimiento	Estimar micronegocios de mujeres con precisión aceptable y caracterizar ingresos, activos, formalización, acceso a crédito y contratación.	Publicar errores de muestreo y coeficientes de variación; analizar series comparables y fortalecer el tamaño muestral.
Cuidado y permanencia	Cuantificar el efecto de turnos, desplazamientos, campamentos, flexibilidad y cuidado en la permanencia de las mujeres del sector.	Encuestas sectoriales de uso del tiempo y condiciones laborales, articuladas con ENUT y datos de empresas.
Violencias y espacios seguros	Medir experiencias de acoso, discriminación y represalias; cobertura de protocolos, canales, atención, medidas de protección y resultados.	Diseñar una medición específica para construcción con metodología pública, muestra, preguntas definidas, confidencialidad y rutas de prevención.
Transformación digital con enfoque de género	Medir quién ocupa cargos BIM/digitales, sus salarios y trayectorias; separar adopción de herramientas por empresa de composición del personal.	Añadir variables sexo/identidad de género a registros de formación, certificación y fuerza laboral; publicar fecha y ficha técnica de las encuestas BIM.

5. CONCLUSIONES

Las mujeres como protagonistas de la transformación



La evidencia confirma que las mujeres ya forman parte de la economía en el sector, y contribuyen desde el empleo, la formación profesional, la arquitectura, los servicios técnicos, los pequeños negocios y las labores de cuidado que sostienen la vida cotidiana. El desafío no consiste únicamente en aumentar su número, sino en reconocer, conectar y movilizar mejor ese talento a lo largo de la cadena de valor, para impulsar proyectos de mayor calidad, productividad y sostenibilidad, así como territorios más resilientes y equitativos. Una narrativa de contribuciones hace visibles sus capacidades y su papel como trabajadoras, profesionales, proveedoras, lideresas y actoras de la transformación, sin desconocer las barreras que todavía restringen sus oportunidades.

Trabajadoras | **Profesionales** | **Proveedoras** | **Lideresas** | **Actoras de la transformación**

La ocupación femenina representa alrededor del 6,4% del empleo en el sector a junio de 2026; además, el número de mujeres ocupadas aumentó en 20.000 respecto de junio de 2025. A la vez, las bases educativas muestran una presencia de mujeres en programas vinculados con construcción e ingeniería civil y una participación más alta en arquitectura y urbanismo. La clasificación amplia CINE de Ingeniería, industria y construcción registró para 2025 una participación de mujeres del 33,0% en primer curso de pregrado y 38,5% en posgrado; en las graduaciones, las mujeres representaron el 33,6% en pregrado y el 41,4% en posgrado. No obstante, la formación no garantiza por sí sola el acceso a puestos técnicos, condiciones laborales adecuadas, estabilidad, ascensos o poder de decisión. Por ello, las alianzas entre instituciones educativas, empresas y entidades públicas deben conectar formación, certificaciones, prácticas, experiencia, intermediación y contratación, y hacer seguimiento a la inserción, remuneración y progresión de las graduadas.

≈6,4%
del empleo en el sector · junio 2026
Fuente: DANE - GEIH, Junio 2026

+20.000
mujeres ocupadas frente a junio 2025
Fuente: DANE - GEIH, Junio 2026

33,0 · 38,5
% primer curso CINE · pregrado y posgrado
Fuente: SNIES, 2025

33,6 · 41,4
% graduadas CINE · pregrado y posgrado
Fuente: SNIES, 2025

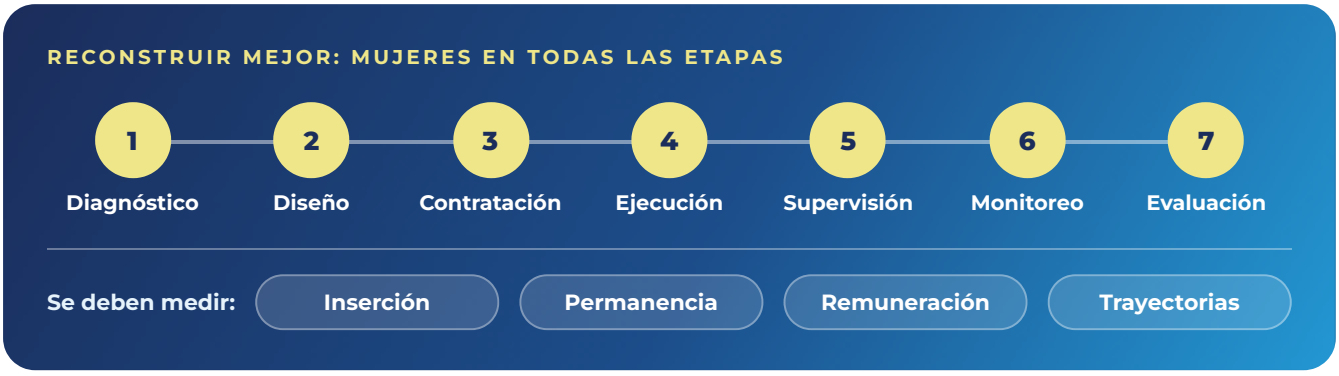
La transformación digital y la construcción sostenible abren oportunidades en diseño, planificación, gestión de datos, modelado, coordinación y seguimiento de proyectos. Camacol reportó que el 52% de las empresas consultadas implementaba BIM en 2025. Información que se complementa con el registro de que el 77% de empresas consultadas utilizan ambientes comunes de datos y de que el 48% aplican esquemas de segregación de elementos BIM. Por su parte, los datos del SNIES permiten identificar una base potencial de formación afín, y la experiencia de más de 200 mujeres formadas mediante estrategias especializadas como "Construimos a la Par" o "Cuadrilla Rosa", muestra una vía práctica de preparación para el trabajo. Vincular a las mujeres con estos nuevos perfiles exige formación especializada, certificaciones, mentoría, experiencia y contratación, además de seguimiento a su incorporación efectiva. La hipótesis de una oportunidad tecnológica no debe confundirse con evidencia de ocupación: es necesario medir la transición entre formación, acreditación y empleo.

El liderazgo debe ir más allá de la representación simbólica. Las respuestas empresariales del CCCS muestran iniciativas para promover a las mujeres y también barreras relacionadas con estereotipos, discriminación y acceso a posiciones de dirección. Convertir las iniciativas en oportunidades verificables requiere procesos transparentes de promoción, mentoría, metas medibles y rendición de cuentas, además de participación efectiva en las decisiones sobre recursos, equipos, compras e inversiones. En los campos de transformación tecnológica y sostenibilidad, es especialmente importante garantizar que las mujeres no se concentren únicamente en la formación inicial o en tareas de apoyo, sino que puedan asumir coordinación, liderazgo técnico, dirección de proyectos y decisión sobre estándares e inversiones. Esto requiere registrar oportunidades y resultados, no solo políticas declaradas.

La economía popular de la construcción es parte esencial del tejido productivo, pero los registros disponibles no permiten medir con suficiente precisión la contribución de las mujeres como propietarias de micronegocios, contratistas y proveedoras. Fortalecer la información y ampliar el acceso a financiación, capacitación, compras locales y asistencia técnica ayudaría a reconocer ese aporte y a convertirlo en oportunidades sostenibles de ingreso. Al mismo tiempo, la distribución desigual del trabajo de cuidado —visible en los datos nacionales de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT)— afecta la disponibilidad de tiempo para aceptar contratos, desplazarse, ampliar un negocio, asistir a procesos formativos o competir por cargos de dirección. Las jornadas flexibles, previsibles y compatibles con las responsabilidades familiares deben ser parte de la agenda de autonomía económica, junto con servicios de cuidado y medidas de corresponsabilidad.

La flexibilidad se debe adaptar a las funciones: en BIM, diseño y gestión de información puede incluir alternativas híbridas; en obra, requiere planificar turnos, traslados y tiempos de descanso. Su diseño debe evitar que la conciliación se traduzca en menores ingresos, informalidad o menores oportunidades de ascenso para las mujeres. Se identifican 6.198 infraestructuras de cuidado y una atención estimada de 10.944 personas en 2025, una referencia para orientar la adecuación y construcción de equipamientos que respondan a las necesidades territoriales; este dato no permite inferir la participación laboral de las mujeres en esas obras.

La recuperación temprana no debe significar volver a las mismas desigualdades. En línea con ONU Mujeres Colombia (2026a, 2026b), reconstruir mejor implica incorporar a las mujeres como trabajadoras, técnicas, profesionales, empresarias, proveedoras, lideresas y actoras comunitarias en todas las etapas: diagnóstico, diseño, contratación, ejecución, supervisión, monitoreo y evaluación. Para establecer si esa oportunidad se concreta, se deben medir: inserción, permanencia, remuneración y trayectorias laborales. Finalmente, la transformación será incompleta si no integra el cuidado en la organización del trabajo. La inversión pública y privada debe promover horarios previsibles y flexibles, servicios de apoyo y corresponsabilidad, con medidas adaptadas a las funciones presenciales y digitales, para que las responsabilidades de cuidado no reduzcan los ingresos, la autonomía económica ni las oportunidades de liderazgo. El seguimiento territorial y los datos desagregados permitirán establecer quién contribuye, en qué condiciones y cómo se distribuyen los beneficios de la recuperación.



6.

Oportunidades para acelerar la transformación

1. **Conectar formación con el empleo de calidad.** Establecer alianzas entre instituciones educativas, empresas constructoras y entidades públicas para facilitar prácticas profesionales, certificaciones y contratación de mujeres. Hacer seguimiento a su vinculación en obra, asistencia técnica y servicios profesionales, así como a sus condiciones contractuales, ingresos, permanencia y ascensos.

2. **Vincular a mujeres con la transformación digital y la construcción sostenible.** Desarrollar rutas de formación especializada, certificación y mentoría en modelado BIM, diseño, planificación y gestión de información, articuladas con oportunidades reales de participación en proyectos. Medir cuántas mujeres formadas acceden a estos empleos, permanecen en ellos y avanzan hacia funciones de coordinación y liderazgo técnico.

3. **Fortalecer la participación de las mujeres en la generación de negocios en el sector.** Ampliar el acceso de las propietarias de micronegocios, contratistas y proveedoras a financiación, asistencia técnica, capacitación y mecanismos de compras locales, para fortalecer sus capacidades productivas, ampliar sus oportunidades de negocio y favorecer la sostenibilidad de sus ingresos.

4. **Incorporar la corresponsabilidad del cuidado en la organización del sector y promover infraestructura de cuidados.** Impulsar la construcción y adecuación de infraestructura de cuidados, garantizando la participación de las mujeres en su diseño, planificación y ejecución, de manera que responda a las necesidades de las comunidades. Asimismo, promover horarios previsibles, modalidades flexibles adaptadas a las funciones y servicios de cuidado que faciliten la participación de las mujeres en actividades de obra, formación, gestión y dirección, evitando que las responsabilidades familiares limiten sus ingresos y oportunidades de desarrollo profesional y empresarial.

5. **Fortalecer los registros administrativos y el análisis sectorial con desagregación por sexo.** Producir información actualizada y comparable sobre la participación de las mujeres en el empleo en obras, administrativas y modelado BMI, los cargos de dirección, la remuneración y los micronegocios, para identificar oportunidades, evaluar resultados y orientar políticas y decisiones de inversión con enfoque de género.

Referencias

Alcaldía de Santiago de Cali. (2026). Cuadrilla Rosa: estrategia de formación de mujeres en oficios de construcción.

BIMCommunity. (2025, 6 de marzo). *Mujeres en la construcción: Líderes y referentes de ayer y hoy*. https://www.bimcommunity.com/es/mujeres-en-la-construccion-lideres-y-referentes-de-ayer-y-hoy/

Camacol. (2025, 22 de agosto). *Inteligencia artificial: el as bajo la manga para impulsar al sector constructor*. https://camacol.co/prensa/noticias/inteligencia-artificial-el-bajo-la-manga-para-impulsar-al-sector-constructor

Camacol. (2023, 31 de agosto). *¡Con las botas bien puestas!* Revista Urbana, 97. https://camacol.co/actualidad/publicaciones/revista-urbana/97/historias-del-sector/con-las-botas-bien-puestas

Camacol. (s. f.). *Microsoft Power BI: Construcción—marco técnico y colaborativo BIM* [captura del dashboard, página 6 de 12 aportada para el análisis]. Fecha de consulta y ficha técnica no visibles en el extracto.

Consejo Colombiano de Construcción Sostenible (CCCS). (2024). *Estado de la construcción sostenible en Colombia* (2.ª ed.). https://www.cccs.org.co/wp-content/uploads/2024/07/Estado_de_la_Construccion_Sostenible_2024pdf.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026a). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Principales resultados, junio de 2026* [presentación, tabla de ocupación por rama de actividad y sexo, p. 13]. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/pres-GEIH-jun2026.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026b). *Encuesta de Micronegocios (EMICRON): Sector de la construcción, énfasis en mejoramiento de vivienda-resultados 2022 y 2023* [boletines técnicos y anexos]. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026c). *Encuesta de Micronegocios (EMICRON): Sector de la construcción, énfasis en mejoramiento de vivienda-resultados 2024* [boletín técnico y anexos]. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026d, 2 de junio). *La participación femenina en trabajo no remunerado alcanza el 89,8% y es 1,38 veces mayor a la de los hombres* [comunicado de prensa, resultados preliminares ENUT 2024–2025]. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/ENUT/cp-ENUT-2024-2025-2.pdf

DANE, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y ONU Mujeres. (2025). Mapa de Cuidados.

Economía para la Pipol. (2025, 3 de abril). *¿Cuántas mujeres trabajan en las 5 obras más grandes del país?* https://www.economiaparalapipol.com/noticias/cuantas-mujeres-trabajan-en-las-5-obras-mas-grandes-del-pais/

Ministerio de Educación Nacional, Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). (2025). Bases de primer curso y graduados por área de formación y sexo, y tableros históricos CINE de Ingeniería, industria y construcción [archivos de datos y tableros consultados para el análisis].

ONU Mujeres Colombia. (2026a, 14 de agosto). *Narrativa para la recuperación temprana* [documento interno de orientación narrativa].

ONU Mujeres Colombia. (2026b). *Mujeres que reactivan el país. Invertir en la reactivación de Colombia con el talento y resiliencia de las mujeres* [nota ejecutiva].

RIB Software. (s. f.). *Women in construction: Statistics, challenges and opportunities*. https://www.rib-software.com/en/blogs/women-in-construction

Suecia Sverige

ONU MUJERES

POR Y PARA TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



DATABOOK SECTOR

INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN