

PROYECTO DE LEY N°



PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE
LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN
EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
Y LAS OBRAS PÚBLICAS

El congresista que suscribe **CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA**, en uso de sus facultades de iniciativa legislativa previsto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo estipulado en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

I. FORMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y LAS OBRAS PÚBLICAS

Artículo 1°- Objeto de la Ley

La Ley tiene por objeto; promover la participación de mujeres el sector de la construcción y las obras públicas, a nivel nacional.

Artículo 2°- Finalidad de la ley

La finalidad de la ley es la promover la participación equitativa de mujeres en los equipos de trabajo, con especial énfasis en los sectores de personal clave, administrativo u obrero, en todas las etapas de los proyectos en el sector de la construcción y en todas las obras publicas a nivel del gobierno nacional, regional y local.

Artículo 3°- De la aplicación

La presente ley se aplica a todas las entidades del sector público y empresas públicas, mixtas y privadas, inmersos en el sector construcción, que ejecuten proyectos de obras públicas por administración directa o por contrata en todo el territorio nacional. También es de aplicación para actividades de mantenimiento de infraestructura pública en operación, siempre que se ejecuten con fondos públicos.

Artículo 4°- Del reglamento

Las entidades del sector público y del sector privado, deberán implementar en su normativa, la obligatoriedad de cumplir con la contratación de un porcentaje mínimo del 20% de mujeres, en todas las obras públicas o contratadas, sea como personal clave, administrativo u obrero, según lo dispuesto en la presente ley, en un plazo no mayor a 30 días calendario, a partir de la vigencia de la presente norma.

Artículo 5. Número mínimo de mujeres en el personal de obra

En todo proyecto de obras públicas ejecutadas por administración directa o por contrata, se deberá garantizar que al menos un 20% del personal clave, administrativo u obrero esté compuesto por mujeres, independientemente de la magnitud o extensión del proyecto.

Artículo 6. Fomento de la capacitación y desarrollo de mujeres en el sector

Las empresas y entidades públicas con especialidad en temas de construcción, deberán implementar programas de capacitación dirigido a mujeres para que puedan acceder a roles técnicos y operativos en el sector de la construcción, priorizando la formación en áreas con mayor demanda de personal, y a la población femenina focalizada en zonas vulnerables.

Artículo 7. Creación de un Plan Nacional para la Inclusión de Mujeres en Obras Públicas

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, deberá crear e implementar un plan nacional para la inclusión de mujeres en el sector de la construcción y las obras públicas, que contemple:

1. Incentivos fiscales o beneficios para las empresas que cumplan con los porcentajes establecidos de contratación femenina.
2. Proyectos de sensibilización en torno a la importancia de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo y la reducción de estereotipos.
3. La promoción de políticas que aseguren condiciones de trabajo seguras y respetuosas con las mujeres en las obras públicas ejecutadas por administración directa o por contrata.

Artículo 8. Supervisión y monitoreo

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, será responsable de supervisar y hacer cumplir las disposiciones de la presente ley, desarrollando acciones de supervisión y monitoreo a las obras públicas en ejecución, tanto a las empresas constructoras y las entidades públicas responsables, para verificar el cumplimiento de las normativas en la conformación de sus equipos de trabajo.

Las entidades públicas de los tres niveles deberán establecer en los contratos de ejecución de obra pública, una cláusula que obligue al ejecutor de obra y al supervisor de obra, cumplir con la presente norma, bajo responsabilidad de ser sancionado en caso de incumplimiento de la presente Ley. Esta disposición será de conocimiento del Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes (OECE).

La Contraloría General de la República, supervisará y establecerá un ítem en el portal INFOBRAS donde se registrará documentadamente, el cumplimiento de la presente norma de parte de la entidad pública.

Artículo 9. Implementación progresiva

La implementación de las disposiciones contenidas en esta ley se realizará en el plazo de 30 días calendario, las empresas tendrán un período de adaptación en el que podrán



CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
Congresista de la Republica

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía
Peruana"

comenzar a incorporar a las mujeres como personal clave, administrativo y obrero en las obras públicas que ejecuten, alcanzando progresivamente el porcentaje mínimo de mujeres establecido.

Lima, marzo del 2025.



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/03/2025 23:00:52-0500

CARLOS J. ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/03/2025 10:24:48-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/03/2025 10:01:07-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/03/2025 10:00:56-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Comelio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/03/2025 10:38:37-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2.1. ANTECEDENTES

a. OBJETIVO

La iniciativa legislativa tiene como objetivo, promover la participación de las mujeres en las empresas de construcción que se encuentren ejecutando proyectos de obras públicas deben contratar.

En la actualidad se viene rechazando la contratación de mujeres en el ámbito de la construcción, debido a factores estereotípicos de que la mujer debe realizar solo actividades del hogar.

Por tal razón es necesario implementar la presente ley con la finalidad de promover que las mujeres participen en las obras publicas como medio para solventar a sus familias.

b. ANTECEDENTES

Según estadísticas de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO, la Población en Edad de Trabajar es 2,668,626 (2014); de esta, 49.8% son mujeres

Según la exposición de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres, dependiente del Viceministerio de la Mujer realizado el 16.12.2016 ante el Grupo de Trabajo para la Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres, sobre la participación de las mujeres, en nuestra faceta las labores en el hogar es un trabajo porque implica uso del tiempo, desgaste de energía ya que dedicarle determinado número de horas al trabajo en el hogar o de cuidado, implica dedicarle menos tiempo al trabajo remunerado, capacitación o a los proyectos políticos.

En el Perú las mujeres representan el 49,9% del total de la población, hasta los 44 años levemente inferiores al de los varones. A partir de los 45 años en adelante, se produce una tendencia creciente de la población femenina, representando el 50,2%, y aumentando en los siguientes grupos de edad.

En lo que respecta al cierre de brechas, el Perú ha retrocedido, tenemos que al 2015 bajo 44 posiciones, desde el puesto 45 al 89 entre 145 países.

- En analfabetismo pasamos del puesto 84 al 87
- En oportunidades económicas del puesto 98 al 110
- Empoderamiento político del puesto 27 al 67

En tal sentido, el Perú tiene retos importantes en el cierre de brechas de genera en distintos campos como el económico, educativo, etc. Según estadísticas existe en nuestro país una brecha salarial:

- 15% sector publico
- 32% sector privado

c. Constitución Política del Perú

La Constitución Política de 1993, establece como derecho fundamental de la persona el derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Asimismo, prescribe el derecho a participar en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación.

d. Sentencia del Tribunal Constitución (Acción Afirmativa)

"La acción afirmativa del Estado consiste en la adopción de medidas que remuevan los obstáculos, que restringen, en la praxis, la plena vigencia del principio de igualdad.

La igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes:

- 1) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes; y
- 2) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva, para las personas sujetas a idénticos circunstancias y condiciones.

En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de esa desemejanza de trato".

e. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La Ley N° 28983, Ley de oportunidades entre mujeres y hombres, publicado el 15 de marzo de 2007, tiene por objeto garantizar a mujeres y hombres el derecho a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, entendiéndose como discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Asimismo, para los efectos del cumplimiento de la citada Ley, se plantea como lineamientos del Poder Legislativo lo siguiente:

Artículo 5°.- De los lineamientos del Poder Legislativo

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Legislativo los siguientes:

- a) Aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano, debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.
- b) Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

En esa línea, bajo soporte constitucional y legal, nuestra propuesta legislativa apunta a promover la participación activa de la mujer, quien tiene más que suficientes condiciones académicas a la par con los hombres, para ocupar cargos de dirección en los directorios de las empresas del Estado.

El sector de la construcción es conocido por estar liderado por varones, pero según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 10% de los trabajadores en el Perú en este rubro son mujeres, una cifra que va en aumento.

Sin embargo, en comparación con el informe "Mujeres en el Sector de la Construcción 2023", revela que la participación femenina en actividades de construcción es superior al 51% en otros países de Latinoamérica.

Esto deja en evidencia el cambio urgente que necesita la sociedad peruana y muestra la importancia de crear herramientas para que más mujeres empiecen a desempeñarse como profesionales de construcción.

2.2. EXPERIENCIA DE CUOTA EN PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA.

a. El Programa Trabaja Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Fue creado per D.S. 012-2011-TR, como un Programa para la generación de empleo social inclusive, cuyo objetivo es generar empleo donde dentro de la categoría poblacional por género es predominante la participación de las mujeres (66.1 %) en la generación de empleo temporal, asignándole una relativa identidad a los alcances del Programa "Trabaja Perú".

Dicha predominancia es evidente en los diferentes ejercicios de intervención del Programa, especialmente en el año 2012 (65.4%), 2013 (66.5%) y 2014 (69.4%). Asimismo, la tendencia predominante de la participación de las mujeres en la Generación del empleo temporal por parte del Programa es generalizado en todos los departamentos, especialmente en los departamentos de Lima (75.8%), Apurímac (68.3%), Huancavelica (68%), Huánuco (67.2%), Puna (66.4%) y Ayacucho (64.6%).

En el año 2017, tanto con la participación de mujeres en la ejecución de la obra de los proyectos del 71.3%, dando empleo temporal en el Programa de 40,433 mujeres.

b. El Programa Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado

Provisión Descentralizado, a partir del año 2001 se implementó la cuota de género en la ejecución de proyectos de inversión, orientados a integración de la mujer en micro empresas de mantenimiento vial y caminos de herradura; así mismo, se difundió una política de información sobre la igualdad a los funcionarios del Proyecto. La participación de mujeres se dio principalmente:

- Mantenimiento de los caminos rehabilitados.
- Proyectos productivos promovidos por la Ventana de desarrollo local.
- Planes de acción de género.
- Comités viales para caminos de herradura.
- Planes de capacitación de género.

La demanda de mano de obra para la ejecución de obra de los proyectos de inversión, es una fuente importante de demanda de empleo y esta se extiende a nivel nacional, por lo que, el enfoque de género en su manejo ofrecerá oportunidades importantes de una mayor empleabilidad de mujeres.

En este sentido, las políticas públicas deben estar orientadas a incentivar la participación de mujeres en las mismas.

2.3. ANALISIS DE LA PROPUESTA

Lo que se pretende con la propuesta legislativa tiene como objetivo equilibrar las oportunidades laborales entre hombres y mujeres, garantizando condiciones de igualdad. Esto es especialmente relevante en sectores que representan una fuente crucial de empleo, y en ciertos casos, incluso una vía esencial para generar trabajo durante períodos de desaceleración económica. En este contexto, la propuesta sugiere facilitar el acceso de las mujeres a la ejecución de proyectos financiados con fondos públicos.

La propuesta se plantea que al menos un 20% de la mano de obra directa en el componente de obra debe ser ocupada por mujeres. Esta oferta laboral se sustenta en

la creciente participación de mujeres organizadas en diversas iniciativas sociales y comunitarias, como los programas "Vaso de Leche", "Comedores Populares", "Clubes de Madres" y otras organizaciones vecinales.

Además, según un estudio reciente de IPSOS Perú basado en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH-INEI), ha crecido el porcentaje de hogares encabezados por mujeres, especialmente en Lima Metropolitana y en sectores socioeconómicos bajos.

Esta realidad, relacionada con factores como la violencia y el abandono familiar, ha llevado a las mujeres a asumir un papel fundamental en el sustento económico de sus familias.

Dado que los proyectos de inversión son una herramienta clave para impulsar el crecimiento económico y la generación de empleo, la propuesta busca fomentar la participación femenina, su empoderamiento y autonomía económica, promoviendo así la equidad.

Se argumenta que con un 20% de representación femenina, las mujeres adquieren la capacidad de influir en las decisiones y generar alianzas que favorezcan su inclusión y participación en los proyectos.

III. PROBLEMA IDENTIFICADO

3.1. PLANTEAMIENTO GENERAL

El planteamiento general del problema público refiere a la discriminación de la cual serían objeto actualmente las mujeres para acceder a cargos en campo y/o gabinete en el proceso de ejecución de obras públicas, sea por la modalidad de administración directa como por contrata.

Ello motivado por un contexto que no identifica a la mujer como elegible para este tipo de trabajos, sea por un tema de estereotipos o por la escasez de calificación y adiestramiento que actualmente tienen las mujeres en temas de construcción de obra pública.

a. Problema

- *Barreras a la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral de construcción en obras públicas.*

b. Causas

- *Presencia de estereotipos en la contratación de personal de obra*
- *Escasa capacitación y adiestramiento a la fuerza laboral femenina*
- *Bajo nivel de preferencia de las mujeres por capacitación en temas de construcción*

c. Efectos

- *Discriminación de la mujer para trabajar en obras publicas*
- *Escasa fuerza laboral femenina capacitada para ejecución de obras publicas*
- *Limitados espacios de trabajo para mujeres en construcción de obra publica*

3.2. PROPUESTA GENERAL

El presente proyecto de ley busca proveer a los ejecutores y supervisores de obra, así como a las entidades públicas y privadas involucradas en la ejecución de una obra pública, de una herramienta normativa que les permita promover desde sus fueros, la generación de mano de obra calificada y no calificada enfocada en la mujer, con la finalidad de superar las barreras de discriminación inducida que se tiene hacia este segmento de la población, especialmente en los sectores más vulnerables, donde se requiere de mecanismos que impulsen a la mejora de los niveles de ingreso familiar, con ello podremos alcanzar una mejor perspectiva para los resultados de la lucha contra la pobreza a nivel nacional.

a. Objetivo

- *Mayor inclusión de las mujeres en la fuerza laboral de construcción en obras públicas.*

b. Medios

- *Menor desigualdad entre hombres y mujeres en la contratación de personal de obra pública.*
- *Mayor disponibilidad de mujeres capacitadas y adiestradas para ejecución de proyectos en obras públicas.*
- *Aumento de la preferencia de las mujeres por capacitarse en temas de construcción de obras públicas.*

c. Fines

- *Inclusión de la mujer para trabajar en proyectos de obras públicas.*
- *Mayor disponibilidad de fuerza laboral femenina capacitada para ejecutar obras públicas.*
- *Mayores oportunidades laborales para mujeres en construcción de obra pública.*

MATRIZ DE CAMBIO INDUCIDO POR LA INICIATIVA LEGISLATIVA

SITUACIÓN NEGATIVA		PROCESO DE CAMBIO EN INDICADORES				SITUACIÓN OBJETIVO	
ÍTEM	ENUNCIADO	INICIAL	DOCUMENTO	TIEMPO	PROYECTADO	ENUNCIADO	ÍTEM
PROBLEMA	Barreras a la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral de construcción en obras públicas.	% de mujeres contratadas en obra pública (menos del 5%)	Informe de Control Concurrente de la Contraloría General de la República	03 años	% de mujeres contratadas en obra pública (NO menos del 20%)	Mayor inclusión de las mujeres en la fuerza laboral de construcción en obras públicas.	OBJETIVO
	Presencia de estereotipos en la contratación de personal de obra	Requisito preferente DE SER VARON para acceder a trabajos en construcción	Convocatoria a personal para proyectos de obra pública	01 año	Requisito indistinto DE SER VARON o MUJER para acceder a trabajos en construcción	Menor desigualdad entre hombres y mujeres en la contratación de personal de obra pública.	MEDIOS
	Escasa capacitación y adiestramiento a la fuerza laboral femenina	Razón de hombres a mujeres capacitados y adiestrados en ejecución de obras públicas (100/10)	Estadísticas MINEDU, CAPECO, SENCICO y otros	03 años	Razón de hombres a mujeres capacitados y adiestrados en ejecución de obras públicas (100/30)	Mayor disponibilidad de mujeres capacitadas y adiestradas para ejecución de proyectos en obras públicas.	
Bajo nivel de preferencia de las mujeres por capacitación en temas de construcción	Oferta de formación en opciones ocupacionales para mujeres en el sector construcción SIN ESPECTATIVA LABORAL DE CORTO PLAZO	Reporte de empleabilidad de la mujer en el sector Construcción - MTPE	01 año	Oferta de formación en opciones ocupacionales para mujeres en el sector construcción CON ESPECTATIVA LABORAL DE CORTO PLAZO	Aumento de la preferencia de las mujeres por capacitarse en temas de construcción de obras públicas.		
EFECTOS	Discriminación de la mujer para trabajar en obras públicas	Diagnóstico de la participación de la fuerza laboral de la mujer en el sector construcción - MIMP 2025 -	Estadísticas MIMP, MTPE, MIDIS, INEI, y Otros	03 años	Estudio de impacto regulatorio de la fuerza laboral de la mujer en el sector construcción - MIMP 2030 -	Inclusión de la mujer para trabajar en proyectos de obras públicas.	FINALIDADES
	Escasa fuerza laboral femenina capacitada para ejecución de obras públicas	Reporte de nómina de egresados emitido por entidades capacitadoras en temas de construcción (% de mujeres por hombre egresado)	Estadísticas MIMP, MTPE, MINEDU, MIDIS, INEI, y Otros	02 años	Reporte de nómina de egresados emitido por entidades capacitadoras en temas de construcción (% de mujeres por hombre egresado)	Mayor disponibilidad de fuerza laboral femenina capacitada para ejecutar obras públicas.	

MATRIZ DE CAMBIO INDUCIDO POR LA INICIATIVA LEGISLATIVA

SITUACIÓN NEGATIVA		PROCESO DE CAMBIO EN INDICADORES				SITUACIÓN OBJETIVO	
ÍTEM	ENUNCIADO	INICIAL	DOCUMENTO	TIEMPO	PROYECTADO	ENUNCIADO	ÍTEM
EFFECTOS	Limitados espacios de trabajo para mujeres en construcción de obra pública	Cantidad de acompañamientos a proceso de convocatoria para ejecutar proyectos de obras públicas por año CGR (0/año)	Estadísticas MEF, MIMP, MTPE, MIDIS, INEI, y Otros	01 año	Cantidad de acompañamientos a proceso de convocatoria para ejecutar proyectos de obras públicas por año CGR (3650/año)	Mayores oportunidades laborales para mujeres en construcción de obra pública.	FINALIDADES
PROBLEMA PÚBLICO	Desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector construcción.	Mayor brecha de ingreso familiar en poblaciones vulnerables por discriminación de mujeres en el sector construcción	Estimación de Impacto en el ingreso bruto familiar acumulado reportado por entidades públicas y privadas, por la fuerza laboral de mujeres en la construcción	05 años	Menor brecha de ingreso familiar en poblaciones vulnerables por discriminación de mujeres en el sector construcción	Inclusión de las mujeres en la fuerza laboral del sector construcción.	IMPACTO LEGISLATIVO

3.3. EVIDENCIA EMPÍRICA

CASO MEXICO - Las mujeres conquistan la construcción: ¡una fuerza imparable! - (Marzo 2024, María Fernanda Rodríguez)¹

El ámbito de la construcción ha experimentado un notorio aumento en la afiliación de mujeres a la Seguridad Social, con un incremento de 7,500 nuevas afiliaciones. Este crecimiento ha llevado el número total de profesionales femeninas en el sector a 154,837, lo que representa un 11.2% del total de trabajadores. Esta cifra marca un hito significativo, siendo la más alta desde 2015, resaltando así el progreso en la **inclusión de género en esta industria** crucial (Informe 'Mujeres en el sector de la Construcción 2023').

Este crecimiento, que supera el 3.8% general del sector, es un claro indicador de que las mujeres se están consolidando como una fuerza imparable dentro de la construcción:

Presencia femenina destacada en roles administrativos (50.2%).

- "Otras empleadas administrativas" (15.5%).
- "Empleadas administrativas con atención al público" (15%).

Incremento de mujeres en trabajos a pie de obra (7.3%).

- Albañiles (12.9%).
- Pintoras y empapeladoras (12.9%).
- Trabajadoras de acabado (8.2%).

La inclusión de mujeres en la industria de la construcción ofrece una gama de beneficios claros y tangibles; desde una mayor diversidad de talento y puntos de vista hasta el estímulo de la innovación, así como la promoción de equipos de trabajo más eficientes. Todo esto se traduce en un aumento significativo de la productividad y la competitividad.

Los datos del Observatorio Industrial de la Construcción revelan una realidad esperanzadora para las mujeres en el sector, la mayoría de las que trabajan por cuenta ajena (91.1%) gozan de contratos indefinidos.

Esta cifra contrasta con el 8.9% que ostentan contratos temporales, y con la ínfima presencia de contratos de aprendizaje, formación y prácticas (0.9%) y fijos discontinuos (0.6%).

Lo más significativo es la notable diferencia que existe entre la contratación femenina en la construcción y la del conjunto de la economía. En el primer caso, el porcentaje de mujeres con contratos indefinidos se eleva hasta un 89.8%, mientras que en el total de sectores se reduce a un 66.3%.

En cuanto a la temporalidad, la brecha también es considerable: un 7.2% en la construcción frente a un 16.3% en el conjunto de la economía.

¹ : <https://www.expocihachub.com/nota/construccion-360/mujeres-conquistan-la-industria-de-la-construccion#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20de%20mujeres%20en,equipos%20de%20trabajo%20m%C3%A1s%20eficientes>

Estas cifras subrayan la estabilidad laboral que la industria de la construcción proporciona a las mujeres, lo que la hace especialmente atractiva para ellas. La seguridad de un contrato indefinido representa un factor fundamental a la hora de elegir un empleo, y la construcción se destaca en este ámbito al ofrecer una mayor protección y estabilidad a las trabajadoras.

En cuanto a la actividad de las empresas, el informe 'Mujeres en el Sector de la Construcción 2023' revela que la participación femenina se concentra principalmente en dos áreas:

- Actividades de Construcción Especializada: con un 51.2% de las mujeres afiliadas, esta área abarca una amplia gama de tareas especializadas dentro del sector de la construcción, como la instalación de sistemas eléctricos, fontanería, carpintería, etc.
- Construcción de Edificios: con un 44.6% de las mujeres afiliadas, este sector se centra en la construcción de edificios residenciales, comerciales e industriales.

Cabe destacar que, si bien la actividad de Ingeniería Civil tiene la menor participación femenina (4.2%), también es la que ha experimentado el mayor crecimiento en el último periodo (7.7%). Esto indica un aumento en las oportunidades para las mujeres en este campo, que tradicionalmente ha sido dominado por hombres.

Es importante destacar que este logro no es casual; se debe al esfuerzo conjunto de las administraciones públicas, las empresas del sector y las propias mujeres que, con su talento y dedicación, han demostrado ser una fuerza imparable en la construcción.

Un análisis esperanzador sobre la evolución de la participación femenina

El estudio destaca que, si bien la industria de la construcción se ha caracterizado por contar con oficios altamente masculinizados, existe una creciente conciencia social y sectorial que está impulsando un cambio hacia un sector más inclusivo.

La presencia de las mujeres en la construcción se ha intensificado en los últimos años, principalmente en perfiles de alta cualificación técnica y de carácter administrativo; sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades.

El informe subraya la importancia de la formación y la cualificación como elementos clave para la accesibilidad al empleo en el sector; en este sentido, la escasez de mano de obra cualificada que afecta al sector puede convertirse en una oportunidad para fomentar la incorporación de mujeres trabajadoras cualificadas.

Para lograr un cambio real, es necesario un esfuerzo conjunto por parte de las administraciones e instituciones públicas, junto a los agentes del sector; se deben implementar medidas que fomenten, faciliten e impulsen la participación femenina en la construcción, como: programas de capacitación dirigidos exclusivamente a mujeres en el sector, campañas de sensibilización para eliminar estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades, adaptación de la cultura y el entorno laboral para facilitar su integración.

El futuro de la construcción se presenta como una oportunidad para construir un sector más diverso, inclusivo y próspero. La incorporación de talento femenino aportará nuevas perspectivas, innovación y soluciones creativas, impulsando la competitividad del sector en su conjunto.

La responsabilidad recae en todos los involucrados; juntos podemos construir un sector más inclusivo y diverso, donde el talento femenino brille con todo su potencial.
(...)

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política Del Perú
- Ley N° 28983 - Ley De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres
- Decreto Supremo N° 008 -2019-Mimp - Política Nacional De Igualdad De Género
- Ley N° 29381 - Ley De Organización Y Funciones Del Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo
- Decreto Legislativo N° 21098 - Decreto Legislativo Que Aprueba La Ley De Organización Y Funciones Del Ministerio De La Mujer Y Poblaciones Vulnerables
- Ley N° 28044 - Ley General De Educación
- Ley N° 31224 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El Proyecto de Ley se ampara en la Carta Magna y no colisiona con ningún artículo porque el fin de la propuesta es proteger el derecho de las mujeres a tener las mismas oportunidades de los varones, en cuanto al acceso a puestos de empleo en la ejecución de obras públicas, previa evaluación.

La presente norma permitirá que se pueda atender la demanda creciente de mujeres por puestos laborales en trabajos de campo o gabinete para proyectos de construcción de obras públicas, o de actividades de mantenimiento de infraestructura pública, a través de un planteamiento de cuota porcentual de participación en el total de plazas vacantes.

Asimismo, la aprobación de la presente norma, genera en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y Finanzas, Contraloría General de la República, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y, en todo pliego presupuestal público que ejecute una obra por administración directa o contrata, la necesidad de reajustar sus documentos de gestión para incorporar el requerimiento de cuota de genero a favor de la mujer en un orden del 20% de las plazas de empleo en proyectos de construcción de obras públicas.

La presente iniciativa legislativa, se enmarca en lo señalado en los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, respecto al empleo y el rol del estado en su fomento sin discriminación.

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo
El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo
El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Los efectos en la legislación actual serán de adecuación de instrumentos operativos, para las entidades públicas que ejecuten proyectos de construcción de obras públicas, dado que no se está alterando en forma o fondo alguna ley o dispositivo vigente en materia de ejecución de obras públicas.

IV) ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no irroga gastos públicos ni ampliación del presupuesto de las entidades públicas que adecuaran sus documentos de gestión en obras públicas para el cumplimiento de la presente norma, por el contrario, el disponer de esos documentos les permitirá tener una mejor empleabilidad de la mano de obra local al incorporar a las mujeres como sujetos en igualdad de condiciones para contratar y obtener rendimientos en obra.

Es más, en el mediano plazo se prevé, la mejora de la competitividad laboral y un mejor clima de convivencia social dada las condiciones para el mejor empoderamiento social y económico de las mujeres, especialmente en las poblaciones vulnerables del interior del país, dado que son las mujeres el motor de los hogares y el cimiento de la familia.

La rentabilidad cualitativa de la presente iniciativa se basa en las mejores condiciones para la sostenibilidad económica de las familias al tener un nuevo miembro en condiciones de aportar al sostenimiento del ingreso familiar.

Por su parte el beneficio cuantitativo se da básicamente por la cantidad de mujeres empleadas ya en obras públicas y por el nivel de ingreso acumulado que puedan

obtener en relación al total de recursos destinados a remuneración del personal de mano de obra calificada y no calificada en obras públicas.

Esto traerá una mejor posibilidad de ampliar la base tributaria y de genera mayores recursos para la seguridad social; así como incrementar la demanda de servicios públicos por capacitación y adiestramiento lo cual indirectamente significará un factor de dinamismo económico en cada localidad por materiales y otras herramientas necesarias para el trabajo en obra pública.

Finalmente esta dinámica, podría impulsar al segmento de población de varones a un escenario de mayor competitividad, que se traducirá en mayos demanda de capacitación y adiestramiento así como la compra de herramientas de trabajo de especialidad para afrontar las nuevas condiciones de mercado laboral.

A continuación presentamos una matriz que busca identificar las principales variables de costos y beneficios que tiene la presente iniciativa legislativa, en atención a los objetivos y fines que persigue su formula legal.

MATRIZ BENEFICIO-COSTO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

SITUACIÓN OBJETIVO		TIPO DE COSTO O BENEFICIO GENERADO			
ÍTEM	ENUNCIADO	COSTO		BENEFICIO	
		CUANTITATIVO	CUALITATIVO	CUANTITATIVO	CUALITATIVO
OBJE TIVO	Mayor inclusión de las mujeres en la fuerza laboral de construcción en obras públicas.	Elaboración de documentos administrativos adecuados a la nueva normativa	Gestión pública estigmatizada en contra de la mujer.	Cantidad de mujeres contratadas por obra pública no menor del 20%	Mayor autor estima de las mujeres sobre todo en zonas vulnerables
MEDIOS	Menor desigualdad entre hombres y mujeres en la contratación de personal de obra pública.	Mayor accidentabilidad de obreros por comportamientos irresponsables	--	Incremento del ingreso personal por tanto se amplía la base tributaria para el Estado	Mejor clima laboral y mayor responsabilidad por inclusión de nuevo agente en obra
	Mayor disponibilidad de mujeres capacitadas y adiestradas para ejecución de proyectos en obras públicas.	Escasez de mano de obra disponible eleva el precio oferta HH	--	Estabilidad de los precios de mano de obra proyectado	Mayor disponibilidad de mano de obra con motivación por primera oportunidad
	Aumento de la preferencia de las mujeres por capacitarse en temas de construcción de obras públicas.	Incremento de costos por mayor demanda de servicios de adiestramiento y capacitación	--	Se regula mejor el precio de mano de obra calificada y no calificada	Nuevo segmento de mercado para entidades capacitadoras y adiestradores de mano de obra en construcción
FINALIDADES	Inclusión de la mujer para trabajar en proyectos de obras públicas.	--	Menor sostenibilidad económica de poblaciones vulnerables	Mayor ingreso familiar mensual aportado por la mujer en la familia	Mejores condiciones para la convivencia en el hogar
	Mayor disponibilidad de fuerza laboral femenina capacitada para ejecutar obras públicas	Costo personal para las mujeres que desean capacitarse en construcción	--	Mayor valor económico de la fuerza laboral de mujeres para la construcción	Empoderamiento de la mujer en la economía familiar y local
	Mayores oportunidades laborales para mujeres en construcción de obra pública.	--	Menores oportunidades reservadas para varones en obras públicas	Reducción de costos por atención de asegurados derechohabientes en el seguro social	Mayor oferta de mano de obra de mujeres para la construcción o mantenimiento de obra pública
IMPACTO LEGISLATIVO	Inclusión de las mujeres en la fuerza laboral del sector construcción.	Mayor necesidad de subsidios estatales a población vulnerable dependiente económicamente de una mujer.	Discriminación de la mujer en empleos de construcción	Menor necesidad de subsidios estatales a población vulnerable dependiente económicamente de una mujer.	Aumento de la cuota de mujeres que trabajan en la construcción y sostiene a sus familias

V) VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes Políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional.

EJE II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política Nacional 11.

Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

La presente iniciativa legal propone eliminar barreras de acceso de las mujeres al empleo en el sector construcción, enmarcándose en la labor de *"dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras"*.

(...)

Con este objetivo, el Estado:

(...)

(a) *combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.*

(d) *dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo.*

(...)

Política Nacional 14.

Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Asimismo, la presente iniciativa legal busca *"promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local"*.

Así como "mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna".

(...)

Con este objetivo el Estado:

(...)

b) *contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo.*

(g) *promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales.*

(i) *fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos*

(l) *garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole*



CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
Congresista de la República

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía
Peruana"

La aprobación de este proyecto de Ley va permitir que se genere oportunidades porque va permitir que las mujeres puedan acceder a más y mejores oportunidades laborales en el corto plazo, a fin de avanzar en el cierre de brechas de inclusión social a nivel nacional.

Lima, marzo del 2025.