

Mujeres y trabajo en contextos de riesgo: análisis documental sobre equidad y condiciones laborales

Women and work in risk contexts: a documentary analysis on equity and working conditions

Autor 1 – Angela Esther Bernal Argoty
Médica, Esp. en Gerencia de la Salud Ocupacional, Magíster en docencia Universitaria.
Docente Escuela de Ciencias de la Salud- UNAD
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3136-061X>
email. angela.bernal@unad.edu.co

Autor 2 – Sirley Isabel Muegues Villero
Bacterióloga, Magíster en Epidemiología
Docente Escuela de Ciencias de la Salud- UNAD
ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0001-6941-8526>
email. sirley.muegues@unad.edu.co

Autor 3 - Laura Valentina Albarracín Lozano
Trabajadora Social, Magíster en Asesoría Familiar
Docente Escuela de Ciencias de la Salud - UNAD
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6879-4317>
email: laura.albarracin@unad.edu.co

Autor 4 – Maria Teresa Quiroga Cardona
Psicóloga, Esp. en Gerencia de la Salud Ocupacional, MG. Psicopedagogía
Docente Escuela de Ciencias de la Salud- UNAD
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9873-9393>
email. maria.quiroga@unad.edu.co

RESUMEN.

La participación de las mujeres en sectores laborales de alto riesgo, como la minería, la construcción, la industria y el transporte, ha aumentado en los últimos años, lo que plantea nuevos retos en torno a la equidad, la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo de esta investigación fue analizar los hallazgos de estudios recientes sobre la inserción laboral femenina en dichos sectores, identificando las condiciones de trabajo, las barreras estructurales y las estrategias de empoderamiento que permiten avanzar hacia la equidad de género. La revisión documental incluyó artículos y reportes institucionales publicados entre 2020 y 2025 en contextos latinoamericanos, particularmente en Chile y Colombia. Los resultados evidencian que persisten desigualdades en acceso, remuneración, reconocimiento y protección social, así como estereotipos que limitan la

participación femenina. No obstante, se destacan experiencias de liderazgo, organización colectiva y resiliencia que fortalecen el papel de las mujeres como agentes de cambio. Se concluye que la transformación cultural, la formación técnica y la implementación de políticas con enfoque de género son fundamentales para consolidar entornos laborales inclusivos, seguros y sostenibles.

Palabras clave:

Equidad de género; inserción laboral femenina; sectores de alto riesgo; minería; salud y seguridad en el trabajo; empoderamiento; América Latina.

Abstract

The participation of women in high-risk labor sectors such as mining, construction, industry, and transportation has increased in recent years, posing new challenges regarding equity, safety, and occupational health. The objective of this study was to analyze the main findings of recent research on women's labor insertion in these sectors, identifying working conditions, structural barriers, and empowerment strategies that contribute to advancing gender equity. This documentary review included academic articles and institutional reports published between 2020 and 2025 in Latin American contexts, particularly in Chile and Colombia. The results show persistent inequalities in access, remuneration, recognition, and social protection, as well as stereotypes that limit female participation. However, experiences of leadership, collective organization, and resilience highlight the role of women as agents of change. The study concludes that cultural transformation, technical training, and the implementation of gender-sensitive policies are essential to foster inclusive, safe, and sustainable work environments.

Keywords:

Gender equity; female labor insertion; high-risk sectors; mining; occupational health and safety; empowerment; Latin America.

INTRODUCCIÓN.

La inclusión de las mujeres en sectores de trabajo catalogados como de alto riesgo representa uno de los principales retos para las políticas laborales contemporáneas. En América Latina, espacios como la minería, la construcción y la industria pesada han sido históricamente dominados por hombres, lo que ha limitado el acceso, la estabilidad y la seguridad de las mujeres trabajadoras (Escalona Thomas, 2021; Caro, 2021). Otros estudios han señalado que los entornos laborales de alto riesgo reproducen desigualdades estructurales asociadas a la división sexual del trabajo y

a la falta de inclusión en los procesos de toma de decisiones (García & Méndez, 2022; Rojas & Torres, 2021).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), la creciente participación de mujeres en sectores productivos tradicionalmente masculinos ha puesto en evidencia las limitaciones de las políticas de seguridad y salud ocupacional, que no siempre contemplan las diferencias de género en la exposición al riesgo.

Las investigaciones recientes muestran que, si bien se ha incrementado la participación femenina, persisten brechas significativas relacionadas con la desigualdad salarial, el acoso, la discriminación y la falta de condiciones adecuadas para la protección de la salud (Castro, 2024; Taborda Montoya, 2024). Además, la informalidad laboral continúa siendo un factor que profundiza la vulnerabilidad de las trabajadoras (Arredondo-Lezama, 2023). Comprender estas realidades permite identificar las acciones necesarias para avanzar hacia una participación equitativa y segura en los sectores de alto riesgo.

En este contexto, la presente investigación se propone realizar un análisis documental sobre la equidad y las condiciones laborales de las mujeres en contextos de riesgo, con el fin de identificar patrones comunes, brechas estructurales y vacíos en la implementación de políticas de igualdad de género. La revisión de la literatura revela que, pese a los avances normativos en materia de derechos laborales y equidad, las prácticas institucionales y culturales siguen reproduciendo sesgos de género que limitan el acceso a empleos de calidad. Asimismo, la ausencia de protocolos diferenciados de seguridad y salud en el trabajo, junto con la escasa representación femenina en cargos directivos, contribuye a perpetuar la desigualdad. Este estudio busca aportar evidencia científica que permita fortalecer la formulación de políticas públicas y estrategias de gestión laboral con enfoque de género, orientadas a la protección, inclusión y reconocimiento del trabajo de las mujeres en sectores de alto riesgo.

Metodología

Tipo de estudio: El presente trabajo corresponde a una revisión documental de carácter descriptivo y analítico, orientada a recopilar, examinar y sintetizar la evidencia científica reciente sobre la inserción laboral de mujeres en sectores de alto riesgo, con especial atención a las experiencias en la minería y otros entornos laborales con exposición a peligros físicos, sociales o ambientales. Este enfoque permite identificar patrones comunes, factores condicionantes y estrategias de mejora desde la perspectiva de género y seguridad laboral.

El presente trabajo se desarrolló a partir de una revisión documental con enfoque descriptivo. Este tipo de estudio se orienta a la búsqueda, selección y análisis de fuentes secundarias de información con el propósito de comprender un fenómeno desde la evidencia y las producciones académicas disponibles, en este caso, la inserción laboral de las mujeres en sectores catalogados como de alto riesgo.

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la revisión documental implica un proceso estructurado de indagación, que parte de la delimitación del problema, la selección rigurosa de fuentes y la síntesis crítica de los resultados obtenidos. En este sentido, la revisión documental no se limita a recopilar información, sino que busca construir una interpretación fundamentada sobre los avances y limitaciones de la producción científica en torno al tema de estudio.

Asimismo, diversos autores coinciden en que las revisiones documentales permiten examinar el estado del conocimiento en un campo determinado, reconociendo la evolución de las ideas y las transformaciones conceptuales que han marcado la agenda investigativa (Galvis-Lista & Ariza, 2020; Gómez-Luna & Patiño, 2014).

De esta manera, el estudio se sustenta en un diseño metodológico que combina el análisis cualitativo de contenidos con una perspectiva crítica de género, lo que permite interpretar las dinámicas laborales desde la intersección entre riesgo, vulnerabilidad y desigualdad estructural. La revisión incluyó fuentes académicas, informes institucionales y documentos normativos producidos en los últimos 5 años, con el fin de asegurar la pertinencia y actualidad de los hallazgos. Este enfoque posibilita no solo identificar las condiciones objetivas del trabajo femenino en contextos de riesgo, sino también comprender los discursos, representaciones y políticas que inciden en la configuración de dichas realidades laborales, aportando una mirada integral que articula evidencia empírica y reflexión teórica.

Fuente de información: La información se obtuvo mediante la consulta de bases de datos académicas y repositorios institucionales reconocidos, entre ellos Google Scholar, Dialnet, RedALyC, SciELO y repositorios universitarios latinoamericanos. También se revisaron documentos técnicos y reportes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que aportan contexto normativo y conceptual sobre la equidad laboral y la protección en el trabajo.

La revisión se apoyó en la consulta sistemática de bases de datos académicas, repositorios institucionales y fuentes de organismos especializados en temas laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se priorizó la búsqueda en plataformas reconocidas por su rigor científico, como Google Scholar, Dialnet, Redalyc y SciELO, así como en los repositorios institucionales de universidades latinoamericanas que publican estudios sobre género y empleo. La selección de estas fuentes se sustentó en su capacidad para ofrecer artículos revisados por

pares, informes técnicos y documentos de acceso abierto que garantizan la trazabilidad y la transparencia del proceso investigativo.

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la validez de una revisión documental depende de la calidad y pertinencia de las fuentes seleccionadas, pues estas determinan la profundidad del análisis y la credibilidad de las conclusiones. En la misma línea, Morales y Sandoval (2019) sostienen que el uso de bases de datos especializadas y repositorios institucionales constituye un componente esencial de las investigaciones de corte documental, dado que facilita la identificación de tendencias teóricas, enfoques metodológicos y vacíos de conocimiento en el campo de estudio. Por ello, la combinación de literatura científica con documentos institucionales permitió construir una visión integral del tema, articulando la evidencia empírica con los lineamientos internacionales sobre equidad laboral y seguridad ocupacional.

De igual forma, se consideraron fuentes secundarias provenientes de redes de investigación especializadas en estudios de género y trabajo, como CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales) y la Red de Género y Comercio, las cuales aportan perspectivas críticas sobre la división sexual del trabajo y la feminización de la precariedad laboral en América Latina. Esta triangulación de información entre fuentes académicas, institucionales y técnicas permitió fortalecer la validez del análisis y garantizar un enfoque multidimensional. Según Castañeda y Pérez (2022), la incorporación de documentos provenientes de distintos ámbitos del conocimiento enriquece la comprensión de fenómenos sociales complejos, ya que posibilita contrastar los discursos normativos con las realidades laborales observadas. En este sentido, el proceso de búsqueda y sistematización de información se orientó no solo a recopilar evidencia, sino también a identificar los vacíos investigativos que limitan la formulación de políticas públicas efectivas para la equidad de género en contextos laborales de riesgo.

Criterios de selección

Para la selección de los documentos para esta revisión documental, se establecieron una serie de criterios de inclusión y exclusión con el fin de procurar que las fuentes consultadas cumplieran con características como pertinencia, actualidad y calidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que como lo plantean Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la validez de una investigación documental depende, entre otros aspectos, de la claridad de los criterios de inclusión y exclusión aplicados en la selección de la información, pues estos determinan la profundidad del análisis y la credibilidad de las conclusiones alcanzadas. Desde esta perspectiva, la aplicación de criterios definidos permitió orientar la búsqueda hacia fuentes que aportaran valor científico, pertinencia contextual y relevancia teórica para el estudio.

A continuación, se relacionan en la siguiente tabla los criterios definidos:

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Publicaciones en español, con disponibilidad de texto completo.	Documentos duplicados o resúmenes sin acceso al texto completo.
Estudios publicados entre 2018 y 2024 , relacionados con la inserción o condiciones laborales de mujeres en sectores de riesgo.	Publicaciones que no incluyeran análisis de género o se centraran únicamente en población masculina.
Artículos originales o revisiones con respaldo científico o institucional.	Documentos de opinión o fuentes sin revisión por pares.
Enfoque en sectores laborales de alto riesgo (minería, construcción, industria pesada o informalidad laboral).	Trabajos que abordan la seguridad laboral de forma general sin perspectiva de género.
Estudios que incorporen marcos conceptuales o normativos sobre equidad de género, derechos laborales o salud ocupacional.	Fuentes que carezcan de referencias bibliográficas verificables o que no presenten respaldo académico o institucional.
Investigaciones que incluyan experiencias latinoamericanas o contextos socioeconómicos comparables, relevantes para el análisis regional.	Textos que se limiten a descripciones estadísticas sin discusión teórica o interpretativa sobre la condición laboral de las mujeres.

La aplicación de estos criterios permitió garantizar la rigurosidad y coherencia del proceso de selección de la información, asegurando que las fuentes incluidas aportaran evidencia sólida y relevante al propósito de la investigación. Al delimitar el periodo de análisis y priorizar documentos con respaldo científico, se favoreció la incorporación de estudios actualizados que reflejan las dinámicas contemporáneas del mercado laboral y los desafíos de la equidad de género en contextos de riesgo. Asimismo, el énfasis en investigaciones con enfoque regional

y perspectiva de género posibilitó contrastar los avances normativos con las realidades sociales de las trabajadoras, contribuyendo a una comprensión integral y crítica del fenómeno.

Procedimiento de búsqueda y análisis:

La búsqueda se realizó utilizando combinaciones de palabras clave **y** operadores booleanos, tales como:

("inserción laboral mujeres") AND ("minería" OR "sectores de alto riesgo" OR "condiciones laborales" OR "seguridad y salud en el trabajo").

Tras la búsqueda inicial, se procedió a la lectura de títulos, resúmenes y palabras clave para seleccionar los artículos pertinentes. Finalmente, se seleccionaron cinco estudios publicados entre 2020 y 2024, provenientes de contextos latinoamericanos (Chile, Colombia y América Latina en general).

Cada artículo fue leído de manera completa para extraer los elementos más relevantes sobre tipo de estudio, población, hallazgos, conclusiones y aportes teóricos.

Posteriormente, se realizó un proceso de organización y codificación de la información en una matriz de análisis documental, en la cual se registraron los principales ejes temáticos: equidad de género, condiciones laborales, riesgos ocupacionales, participación femenina y políticas públicas. Este procedimiento permitió identificar tendencias conceptuales y metodológicas, así como contrastar los enfoques empleados por los distintos autores.

El análisis se apoyó en la técnica de análisis de contenido propuesta por Bardin (2013), que facilita la categorización y comparación sistemática de la información para extraer patrones comunes, divergencias y vacíos de investigación. Se aplicó una lectura crítica e interpretativa, priorizando los aportes que evidencian relaciones entre género, vulnerabilidad y trabajo en contextos de riesgo.

Finalmente, los resultados se sintetizaron mediante una lectura transversal, que permitió establecer convergencias entre los estudios revisados y construir una visión integral sobre los avances, limitaciones y desafíos en materia de equidad laboral y seguridad ocupacional desde una perspectiva de género

Técnica de análisis:

La información recolectada se organizó en una Matriz de Revisión Documental (MRD) elaborada en Microsoft Excel, que incluyó las siguientes categorías:

El análisis se realizó mediante síntesis narrativa y categorial, buscando identificar coincidencias, divergencias y patrones temáticos en torno a tres ejes:

1. Condiciones laborales y riesgos diferenciales.
2. Brechas de género en la inserción laboral.
3. Estrategias de resiliencia, liderazgo y empoderamiento femenino.

Para el desarrollo del estudio se implementó una técnica de análisis documental sustentada en la organización, comparación y síntesis de la información recopilada en las diferentes fuentes seleccionadas. Con el propósito de garantizar la coherencia metodológica del proceso, se diseñó una matriz de revisión que permitió registrar de forma sistemática los principales atributos de cada documento consultado: título, autores, año de publicación, país o contexto, tipo de estudio, población, principales hallazgos, conclusiones y el enlace de acceso. Este instrumento facilitó la estructuración de la información, la identificación de patrones comunes y la delimitación de los enfoques teóricos predominantes en torno a la inserción laboral de las mujeres en sectores de alto riesgo.

El objetivo principal de esta revisión documental fue analizar la evidencia disponible sobre la participación laboral femenina en entornos caracterizados por altos niveles de riesgo físico, social o ambiental, con el fin de identificar los factores que influyen en su acceso, permanencia y condiciones de trabajo. De esta manera, el análisis permitió no solo describir el estado actual del conocimiento, sino también proponer reflexiones que orienten futuras investigaciones enfocadas en la equidad de género y la seguridad en el trabajo.

Se revisaron documentos de organismos internacionales, universidades y estudios regionales en América Latina. La sistematización de la información se presenta en el Anexo 1.

Consideraciones éticas:

La presente revisión documental se desarrolló bajo principios éticos orientados al respeto por la propiedad intelectual, la transparencia académica y la integridad en el manejo de la información. Todas las fuentes consultadas fueron citadas de manera rigurosa conforme a las normas de la *American Psychological Association* (7.^a edición), garantizando el reconocimiento del trabajo de los autores y la trazabilidad de los contenidos utilizados.

Finalmente, este estudio no implicó interacción directa con personas ni recolección de datos primarios, no se requirió la aplicación de consentimiento informado ni la aprobación por un comité de ética en investigación. No obstante, se mantuvo el compromiso con los estándares de responsabilidad académica y el uso ético de la información, preservando la fidelidad de los datos y evitando cualquier forma de manipulación o sesgo interpretativo.

De igual forma, se procuró mantener la objetividad y la imparcialidad en el análisis de la información, evitando juicios de valor o interpretaciones que pudieran distorsionar los hallazgos originales de los autores consultados. El proceso se condujo con rigor académico y respeto por las buenas prácticas en investigación documental, garantizando la veracidad, transparencia y confiabilidad de los resultados presentados.

Resultados

Los estudios revisados coinciden en que la minería sigue siendo el sector más representativo en el análisis de la inserción laboral femenina. Escalona Thomas (2021) señala que las mujeres que ingresan a este entorno desarrollan capacidades de resiliencia frente a las barreras institucionales y culturales. Por su parte, Caro (2021) resalta que las trabajadoras que logran ocupar cargos directivos en la minería enfrentan desafíos asociados al liderazgo, la representación y la aceptación en contextos masculinizados.

En Colombia, Castro (2024) y Taborda Montoya (2024) documentan las experiencias de mujeres mineras que asumen un papel activo en la defensa de sus derechos laborales y de salud. Sus relatos reflejan la tensión constante entre la necesidad económica, el deseo de independencia y la exposición a riesgos físicos y sociales. Finalmente, Arredondo-Lezama (2023) advierte que la informalidad laboral aumenta la exposición al peligro y reduce la protección social, especialmente en mujeres de bajos ingresos.

En conjunto, los hallazgos evidencian que la equidad de género en sectores de riesgo no se limita al acceso laboral, sino que requiere políticas de seguridad, capacitación técnica y fortalecimiento del liderazgo femenino para lograr transformaciones sostenibles.

Por otra parte, el conjunto de estudios revisados permite reconocer que la inserción laboral de las mujeres en sectores de alto riesgo continúa siendo un fenómeno atravesado por la desigualdad estructural, la informalidad y la persistencia de estereotipos de género. En el ámbito minero, los dos trabajos realizados por Cifuentes y Güiza (2021) coinciden en que las mujeres desempeñan un papel fundamental en la minería de subsistencia y pequeña escala, pero en condiciones marcadas por la precariedad, la invisibilidad y la falta de protección social. Estas investigaciones muestran que las trabajadoras mineras enfrentan múltiples vulneraciones, desde la exposición a riesgos físicos y químicos hasta la exclusión de los procesos de formalización y toma de decisiones. En comunidades afrodescendientes e indígenas, la minería representa una herencia cultural y un medio de supervivencia, pero también un espacio donde se reproducen prácticas de discriminación, explotación y violencia simbólica. Ambas investigaciones subrayan la necesidad de políticas públicas que reconozcan la

especificidad de las mujeres mineras y promuevan su formalización y seguridad en el trabajo.

En un escenario distinto, pero con problemáticas similares, el estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Florían-León, De la Hoz y Lara, 2022) evidencia que, aunque el sector salud en Colombia está altamente feminizado, las condiciones laborales siguen siendo desiguales. Las mujeres constituyen la mayoría del talento humano, pero ocupan principalmente cargos asistenciales y de apoyo, con menor acceso a posiciones de liderazgo y menor remuneración en comparación con sus pares masculinos. A ello se suma la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado, que se intensificó durante la pandemia, profundizando las brechas entre hombres y mujeres en términos de bienestar y desarrollo profesional. De modo similar, Zárate Negrete y Sánchez Ramos (2022) destacan que la industria de la construcción, tradicionalmente asociada a lo masculino, continúa presentando altos niveles de exclusión hacia las mujeres, quienes enfrentan barreras de acceso y reconocimiento derivadas de prejuicios culturales y de la falta de políticas organizacionales con enfoque de equidad. En ambos sectores, los avances en formación y participación contrastan con la persistencia de estructuras laborales rígidas que limitan la igualdad real de oportunidades.

El estudio de Ramos Barroso y Bolívar Restrepo (2020) amplía la discusión al analizar los impactos de la pandemia de la COVID-19 sobre la brecha de género en el mercado laboral colombiano. Los resultados evidencian que la crisis sanitaria acentuó las desigualdades existentes: las tasas de desempleo e inactividad aumentaron significativamente entre las mujeres, sobre todo en los sectores informales y de servicios, mientras que los hombres experimentaron una recuperación más rápida del empleo. Este contexto revela la fragilidad de la inserción laboral femenina y la necesidad de incorporar un enfoque de género en las estrategias de reactivación económica. En conjunto, los cinco estudios revisados muestran que la participación de las mujeres en sectores de alto riesgo no solo enfrenta limitaciones estructurales y culturales, sino también coyunturales, como las crisis económicas y sanitarias, que agravan su vulnerabilidad. Sin embargo, también ponen de manifiesto su capacidad de resiliencia y organización colectiva, elementos que resultan esenciales para avanzar hacia la equidad laboral y la consolidación de entornos de trabajo seguros e inclusivos.

Asimismo, los resultados de los estudios del PNUD (2023), IISD & PNUD (2022), la Universidad de Chile (2025) y la iniciativa Transformative Mobility (2023) refuerzan la idea de que la participación femenina en sectores de alto riesgo y tradicionalmente masculinos continúa condicionada por estructuras jerárquicas y sesgos institucionales. En el caso chileno, la investigación Mujeres en la Construcción (Universidad de Chile, 2025) evidencia un aumento gradual en la presencia de mujeres en obras civiles, impulsado por políticas de equidad y

capacitación técnica, aunque persisten limitaciones asociadas a la segregación ocupacional y las brechas salariales. De igual manera, el informe *Mujeres y la Mina del Futuro* (IISD & PNUD, 2022) destaca avances en la inclusión de mujeres en labores mineras de innovación y sostenibilidad, pero advierte que la transformación cultural del sector requiere un compromiso sostenido de empresas, sindicatos y gobiernos.

Por su parte, el estudio del PNUD (2023) sobre mujeres rurales en América Latina visibiliza cómo la falta de acceso a recursos productivos, la informalidad y la sobrecarga de tareas domésticas limitan su autonomía económica, reproduciendo un modelo de desigualdad que trasciende el ámbito laboral. En contraste, la iniciativa *Mujeres Conductoras* (Transformative Mobility, 2023) muestra experiencias exitosas en la inserción de mujeres en el transporte público y de carga, un campo históricamente masculinizado, donde los programas de mentoría, formación en seguridad y sensibilización empresarial han generado cambios significativos en la percepción del liderazgo femenino y la reducción de estereotipos.

En conjunto, estos hallazgos reafirman que la equidad de género en sectores de alto riesgo no depende exclusivamente del acceso al empleo, sino de la implementación de estrategias integrales que articulen políticas públicas, formación técnica, corresponsabilidad social y transformación cultural. El reconocimiento de las mujeres como agentes de cambio y su participación en la toma de decisiones son factores clave para avanzar hacia entornos laborales más justos, inclusivos y sostenibles.

Las diversas investigaciones consultadas han abordado los retos que enfrentan las mujeres en sectores laborales tradicionalmente masculinizados, como la minería, la construcción y otros ámbitos industriales. En general, estos estudios coinciden en que la desigualdad de género se manifiesta tanto en las condiciones de trabajo como en las oportunidades de permanencia y desarrollo profesional.

Conclusiones

La revisión de estos estudios permite concluir que la inserción laboral de las mujeres en sectores de alto riesgo continúa condicionada por factores estructurales y culturales. Pese a los avances normativos y sociales, aún prevalecen entornos laborales inseguros, discriminatorios y poco inclusivos. No obstante, las mujeres han asumido un papel cada vez más activo como líderes, activistas y gestoras de cambio, generando procesos de visibilización y empoderamiento. Sirley

Resulta indispensable que las instituciones laborales y los gobiernos impulsen acciones integrales que promuevan la formalización, la prevención de riesgos con enfoque de género y la participación equitativa en todos los niveles de decisión.

Por otra parte, este ejercicio, permitió comprender que la participación de las mujeres en sectores de alto riesgo continúa enfrentando barreras estructurales que limitan su acceso y permanencia en condiciones dignas. Aunque en las últimas décadas se han producido avances normativos y sociales en materia de equidad, los entornos laborales donde predominan los riesgos físicos, sociales o ambientales siguen reproduciendo dinámicas de exclusión. Las brechas en remuneración, la falta de reconocimiento del trabajo femenino y la débil implementación de políticas de seguridad y salud laboral con enfoque de género evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales que promuevan una participación más justa y sostenible.

Asimismo, el análisis de los distintos contextos revisados permite concluir que la desigualdad de género no solo se manifiesta en la distribución de las tareas o en la precariedad contractual, sino también en la persistencia de estereotipos que condicionan el valor social del trabajo de las mujeres. Los sectores de alto riesgo representan un espejo de las tensiones que aún persisten entre la igualdad formal y la equidad real. Superar estas brechas exige acciones integrales que combinen políticas públicas inclusivas, fortalecimiento de la formación técnica y cultural, y la construcción de entornos laborales seguros que reconozcan las capacidades, la autonomía y la contribución esencial de las mujeres al desarrollo económico y social del país.

En conjunto, estos estudios muestran que la equidad laboral femenina requiere acciones coordinadas entre las organizaciones, el sistema educativo y las políticas públicas. La educación, la cultura organizacional y las condiciones de trabajo seguras y saludables emergen como ejes fundamentales para la permanencia y el bienestar de las mujeres en sectores históricamente dominados por hombres. Se sugiere que al promocionar políticas integrales (cuotas, antiacoso, conciliación) para transformar sectores masculinizados, se promoverá la equidad de género como eje de sostenibilidad laboral y económica. Esto no solo reduce brechas, sino que enriquece la diversidad organizacional, con potencial impacto en la productividad.

Finalmente, los resultados de esta revisión documental permiten reafirmar que la equidad de género en sectores de alto riesgo no puede entenderse únicamente desde el acceso al empleo, sino desde una visión sistémica que integre la seguridad laboral, la redistribución de responsabilidades, la capacitación continua y la transformación cultural de las organizaciones. Los casos analizados en Chile, Colombia y América Latina evidencian que la implementación de políticas inclusivas, junto con programas de formación técnica y liderazgo femenino, contribuye

significativamente a reducir las brechas de desigualdad. Sin embargo, los avances siguen siendo frágiles si no se acompañan de mecanismos institucionales de seguimiento y evaluación que garanticen la sostenibilidad de las acciones emprendidas.

La inclusión efectiva de las mujeres en sectores de alto riesgo requiere un cambio estructural en los modelos de gestión laboral, reconociendo su papel como agentes de innovación, sostenibilidad y desarrollo social. Promover entornos laborales equitativos, seguros y libres de discriminación no solo representa un imperativo ético, sino también una estrategia esencial para fortalecer la productividad, la cohesión social y la justicia en el ámbito del trabajo contemporáneo

Referencias

1. Arredondo-Lezama, L. M. (2023). Informalidad laboral: un análisis integral de las causas y sus efectos en la inserción laboral femenina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 28(2), 55–72.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2785>
2. Bahamondes, M. J., Araya, F., Olivari, K., & Salazar, L. (2024). Desafíos para la retención de mujeres en la industria de la construcción chilena: Un análisis cuantitativo. *Revista Ingeniería de Construcción*, 39(3), 111–124.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50732024000300111&script=sci_arttext
3. Caro, P. (2021). Mujeres en altos cargos en minería en Chile: Agencia y desafíos de liderazgo femenino. *Revista Chilena de Sociología*, 15(2), 110–128. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352021000100003&script=sci_arttext
4. Castañeda-Burciaga, S., Hernández-Ramírez, A., & Torres-López, M. (2025). Inclusion of women in the mining sector: Challenges and opportunities through education. *Education Sciences*, 15(1), 69.
<https://doi.org/10.3390/educsci15010069>
5. Castro, M. E. A. (2024). Mujer minera, activista para fortalecer el trabajo en la mina y la equidad laboral. *Revista Colombiana de Estudios Sociales*, 19(1), 22–38.
<https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapientia/article/view/174>
6. Cifuentes Guerrero, J. A., & Güiza Suárez, L. (2021). El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 18. Pontificia Universidad Javeriana.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr18.rmmc>

7. Cifuentes Guerrero, J. A., & Güiza Suárez, L. (2021). Análisis de los factores de riesgo que vulneran los derechos humanos de las mujeres mineras de subsistencia y de pequeña escala de oro: estudio de caso, California, Santander. *Luna Azul*, (53), 49–66.
<https://doi.org/10.17151/luaz.2021.53.4>
8. Escalona Thomas, D. (2021). Mujeres y minería: Resiliencias y marginaciones en territorios mineros. *Revista de Geografía Norte Grande*, (80), 129–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-34022021000300129>
9. Fierro Fimbres, M. (2023). Políticas organizacionales: Discriminación y segregación laboral en el contexto minero mexicano. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 125–140.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2023000100125&script=sci_arttext
10. Florián-León, I. D., De la Hoz Moncaleano, M. C., & Lara, M. A. (2022). Mujeres trabajadoras en el sector de la salud en Colombia. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
<https://www.undp.org/es/colombia/publications/mujeres-trabajadoras-en-el-sector-salud-en-colombia>
11. Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, L. A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *DYNA*, 81(184), 158–163.
<https://doi.org/10.15446/dyna.v81n184.37066>
12. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
<https://www.mheducation.com.co/metodologia-de-la-investigacion-ebook-9786071520326-col>
13. IISD & PNUD. (2022). *Mujeres y la mina del futuro – Chile*. PNUD Chile.
14. Matamala, J. (2023). Formas del acoso laboral en la minería del cobre chileno. *Revista de Estudios Laborales y Sociales*, 29(2), 45–63.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9161635>
15. Morales, M., & Sandoval, A. (2019). La revisión documental como herramienta para la investigación científica en ciencias sociales. *Revista EAN*, (87), 123–140.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2305>

16. PNUD. (2023). Mujeres rurales en América Latina y el Caribe: hacia la igualdad en el campo. ONU Mujeres – PNUD Regional.

17. Ramos Barroso, C. I., & Bolívar Restrepo, M. C. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la COVID-19. *Semestre Económico*, 23(54), 43–71. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n54a2>

18. Restrepo, M. C. B. (2024). Informalidad laboral femenina en Colombia: Composición y determinantes socioeconómicos. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 26(1), 1–18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9549938>

19. Rodríguez, D. T. G. (2016). Revisión documental: Una herramienta para el mejoramiento de los procesos de lectura y escritura. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (49), 85–94.
<https://www.redalyc.org/journal/5717/571763480010/571763480010.pdf>

20. Taborda Montoya, L. D. (2024). Mujeres mineras: significados de su inserción laboral y su reconocimiento en contextos de riesgo. *Revista Trabajo y Sociedad*, 25(4), 77–95.
<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/items/00b6203b-0f10-4e9a-afa2-514537cb2e1c>

21. Universidad de Chile. (2025). Mujeres en la construcción. Universidad de Chile.

22. Zárate Negrete, L. E., & Sánchez Ramos, M. E. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*, 12(24), e346. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187>

ANEXO 1.

Título	Autores	Año de publicación	País/cont exto	Tipo de estudio	Población	Principales resultados	Conclusiones	Enlace
"El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género"	Cifuentes Guerrero, J.A y Güiza Suarez, L	2021	Colombia	Investigación cualitativa de análisis documental	Mujeres de comunidades campesinas, afrocolombianas e indígenas dedicadas a la minería	Los resultados del estudio evidencian que la participación femenina en la minería nacional representa apenas el 5% del total de trabajadores del sector, concentrándose principalmente en labores operativas e informales. Las condiciones laborales se caracterizan por la precariedad, la exposición a riesgos físicos, químicos y ambientales, y la ausencia de mecanismos efectivos de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la minería mecanizada e ilegal ha provocado desplazamientos forzados, deterioro ambiental y un aumento de la violencia basada en género, manifestada en la explotación sexual y la marginación social de las mujeres mineras.	Los autores señalan que la inserción laboral de las mujeres en la minería varía de acuerdo con el contexto cultural. En las comunidades campesinas y mestizas, la participación femenina continúa siendo desigual y subordinada; en las afrocolombianas, la minería se constituye como una práctica ancestral que refuerza la identidad colectiva y la resistencia social; mientras que en las comunidades indígenas, la presencia femenina es más reciente y se vincula con actividades periféricas a la extracción directa. En todos los casos persisten problemáticas estructurales como la falta de estabilidad laboral, la carencia de seguridad social, la desprotección frente a riesgos ocupacionales y la invisibilidad de las mujeres en las políticas públicas del sector.	https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/desarrolloRural/article/view/27080/26495

<p>"Análisis de los factores de riesgo que vulneran los derechos humanos de las mujeres mineras de subsistencia y de pequeña escala de oro: estudio de caso California, Santander"</p>	<p>Cifuentes Guerrero, J.A y Güiza Suarez, L</p>	<p>2021</p>	<p>Colombia , municipio de California del departamento de Santander</p>	<p>Investigaci ón cualitativa , exploratori a y descriptiva que integró la Investigaci ón Acción Participati va</p>	<p>Mujeres cabeza de hogar, campesinas entre los 34 y 75 años, dedicadas a la minería y extracción de oro</p>	<p>El estudio evidencia que las mujeres mineras enfrentan múltiples factores de riesgo que vulneran sus derechos humanos, entre ellos la violencia de género, la minería ilegal, la falta de reconocimiento de su labor por parte del Estado y la imposición de elevados estándares jurídicos que dificultan la formalización de su actividad. Las participantes trabajan en condiciones precarias, sin afiliación a riesgos laborales ni acceso a pensión, con jornadas extensas que inician desde la madrugada y se prolongan con labores domésticas.</p>	<p>Los autores concluyen que la inserción laboral de las mujeres en la minería de pequeña escala en Colombia se da en un contexto de exclusión estructural y desigualdad de género. La violencia simbólica, económica y física se manifiesta en la marginación de las mujeres en los espacios productivos y en la ausencia de políticas efectivas que reconozcan su aporte al desarrollo local. Aunque las mujeres mineras desempeñan un papel esencial en la economía doméstica y comunitaria, su trabajo continúa siendo informal, infravalorado y desprotegido.</p>	<p>https://revistas.ojs.ucaldas.edu.co/index.php/lunazul/article/view/7443</p>
--	--	-------------	---	---	---	---	--	--

"Mujeres trabajadoras en el sector de la salud en Colombia"	Florián-León, I. D., De la Hoz Moncaleano, M. C., & Lara, M. A.	2022	Colombia	Investigación descriptiva de revisión documental	Mujeres profesionales, técnicas, auxiliares e independientes trabajadoras del sector salud.	<p>Los resultados del estudio evidencian que, pese a la alta participación de las mujeres en el sector salud, persisten profundas desigualdades estructurales. Las brechas de género se manifiestan en múltiples dimensiones: los hombres concentran los cargos de liderazgo y las especializaciones mejor remuneradas, mientras que las mujeres predominan en ocupaciones de nivel auxiliar, técnico o de enfermería, caracterizadas por menores ingresos y menor estabilidad laboral. Los datos del ReTHUS muestran que el 53,8 % de las mujeres del sector posee formación auxiliar, frente a un 31,2 % de los hombres, mientras que estos últimos superan a las mujeres en el acceso a estudios de posgrado, especialmente en especializaciones médicas y quirúrgicas.</p>	<p>El documento concluye que el sector salud en Colombia, aunque feminizado, sigue reproduciendo inequidades de género tanto en la estructura ocupacional como en las condiciones laborales y salariales. Las mujeres son mayoría en las áreas asistenciales y de apoyo, pero minoría en los niveles jerárquicos de decisión y en las especialidades con mayores ingresos. Esta segmentación refuerza la brecha salarial, la segregación vertical y horizontal, y la falta de reconocimiento social de su aporte. El PNUD resalta que los estereotipos de género, la desigual distribución del trabajo de cuidado y la escasa participación femenina en espacios de liderazgo son factores determinantes que limitan la equidad dentro del sistema de salud.</p>	https://www.undp.org/sites/g/files/zskake326/files/2022-12/Documento_Trabajo_Mujeres_trabajadoras_sector_salud_Colombia_Dic2.pdf
---	---	------	----------	--	---	--	--	---

"Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción"	Negrete Zárate, L.E y Sánchez Ramos, M.E	2022	México	Investigación descriptiva de revisión documental	25 mujeres profesionales vinculadas a la industria de la construcción en el estado de Guanajuato	<p>El estudio revela que la incursión de las mujeres en la industria de la construcción se ve condicionada por factores culturales y estructurales que perpetúan la desigualdad de género. La elección de la carrera estuvo influenciada principalmente por el entorno familiar o por el interés personal en los proyectos de infraestructura, aunque algunas participantes enfrentaron resistencia por considerar la ingeniería civil una profesión "de hombres". Si bien la mayoría logró incorporarse al ámbito laboral con relativa facilidad, la inserción se dio preferentemente en labores de oficina, debido a la percepción de que el trabajo en campo supone un riesgo físico inadecuado para las mujeres. Esta segmentación refuerza la brecha entre el trabajo técnico y el operativo, y limita las oportunidades de ascenso.</p>	<p>El estudio concluye que, aunque las mujeres han logrado acceder a la industria de la construcción y gozan de mayores oportunidades de formación, su permanencia y desarrollo profesional continúan enfrentando barreras de género profundamente arraigadas. La investigación evidencia que persisten prejuicios que asocian la fortaleza física y el liderazgo con lo masculino, lo que condiciona la participación femenina en los cargos operativos y de dirección. Las autoras subrayan la necesidad de que las instituciones y organismos laborales refuerzen políticas de igualdad de oportunidades y promuevan un entorno laboral libre de discriminación, en el que las mujeres puedan ejercer su profesión en igualdad de condiciones.</p>	https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-7467202200100040
---	--	------	--------	--	--	---	---	---

"Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la COVID - 19"	Ramos Barroso, C.I y Bolívar Restrepo, M.C	2021	Colombia	Investigación cuantitativa y de revisión documental	Población femenina ocupada, desempleada e inactiva.	<p>El estudio muestra que la pandemia de la COVID-19 profundizó las desigualdades estructurales que históricamente han afectado a las mujeres en el mercado laboral colombiano. En los trimestres móviles analizados de 2020, la tasa de desempleo femenina alcanzó el 16,36 %, frente a un 9,83 % en los hombres, ampliando la brecha de desempleo a más de seis puntos porcentuales. Asimismo, la tasa de ocupación femenina cayó de 46,04 % en 2019 a 33,1 % en 2020, evidenciando un fuerte retroceso en la participación laboral de las mujeres. Los datos indican también un incremento significativo en la inactividad femenina, asociado a la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado durante el confinamiento, el cierre de escuelas y la pérdida de empleos en sectores donde predomina la mano de obra femenina. En promedio, el 62 % de las mujeres inactivas declararon dedicarse a los oficios del hogar, frente al 14 % de los hombres.</p>	<p>El estudio concluye que la crisis sanitaria de la COVID-19 no solo acentuó las brechas laborales de género preexistentes, sino que evidenció la fragilidad de la inserción femenina en el mercado laboral colombiano. La pandemia amplió las desigualdades en empleo, ingresos e inactividad, impactando especialmente a las mujeres con bajos niveles educativos, en ocupaciones informales o en sectores vulnerables. Las autoras sostienen que el incremento del trabajo doméstico y de cuidado, junto con la pérdida de empleos en sectores críticos, ha consolidado un escenario de mayor exclusión laboral para las mujeres. La recuperación económica, por tanto, requiere incorporar políticas públicas con enfoque de género que garanticen condiciones equitativas de acceso, permanencia y remuneración, así como estrategias de corresponsabilidad social en las tareas del cuidado.</p>	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462020000200285
Mujeres y minería. Resiliencias y	Escalona Thomas, D.	2021	Latinoamérica	Revisión crítica y análisis	Mujeres trabajadoras en minería y	Las mujeres enfrentan marginación y discriminación estructural en la minería, pero	En esos territorios mineros, la participación laboral de las mujeres es muy limitada: la industria está altamente	https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0

marginaciones en los espacios extractivos latinoamericanos				documental	comunidades extractivas	desarrollan resiliencias y redes de apoyo.	masculinizada, los empleos disponibles para mujeres locales son pocos, de menor jerarquía, mayormente subcontratados, con condiciones precarias y mal compatibles con sus roles tradicionales de cuidado. Las dinámicas de género propias de la minería (roles, cultura organizacional, mitos, espacialidad del trabajo, horarios por turnos, infraestructura no adaptada) reproducen desigualdades estructurales que impiden la plena inserción de las mujeres en esos territorios productivos	718-34022021000300129
Mujeres en altos cargos en minería en Chile. Agencia y desafíos de liderazgo femenino	Caro, P.	2021	Chile	Estudio cualitativo descriptivo	Mujeres en cargos de liderazgo en minería chilena	Persisten barreras de género y culturales que dificultan la participación y ascenso de las mujeres en cargos mineros.	Las autoras sostienen que el incremento del trabajo doméstico y de cuidado, junto con la pérdida de empleos en sectores críticos, ha consolidado un escenario de mayor exclusión laboral para las mujeres. La recuperación económica, por tanto, requiere incorporar políticas públicas con enfoque de género que garanticen condiciones equitativas de acceso, permanencia y remuneración, así como estrategias de corresponsabilidad social en las tareas del cuidado.	https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352021000300003

Mujer minera, activista para fortalecer el trabajo en la mina y la equidad laboral	Castro, M. E. A.	2024	Colombia	Estudio cualitativo etnográfico	Mujeres mineras en contextos formales e informales	Las mujeres mineras combinan trabajo y activismo social, buscando condiciones laborales seguras y equitativas.	El empoderamiento y la organización son claves para mejorar las condiciones laborales y de salud de las mujeres mineras.	https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapiencia/article/view/174
Mujeres mineras: significados de su inserción laboral y su reconocimiento en contextos de riesgo	Taborda Montoya, L. D.	2024	Colombia	Estudio cualitativo fenomenológico	Mujeres que trabajan en minería artesanal y formal	La inserción laboral femenina en minería implica dilemas entre autonomía económica y exposición a riesgos físicos y sociales.	Las políticas deben garantizar seguridad laboral y equidad de género en sectores de alto riesgo.	https://bibliotecadigital.iue.edu.co/items/00b6203b-0f10-4e9a-afa2-514537cb2e1c
Informalidad laboral: un análisis integral de las causas y sus efectos en la inserción laboral femenina	Arredondo-Lezama, L. M.	2023	Latinoamérica	Estudio analítico documental	Mujeres trabajadoras en sectores informales y de riesgo	La informalidad laboral agrava la exposición de las mujeres a condiciones precarias y riesgos laborales sin protección.	La formalización laboral y la protección social son esenciales para reducir brechas y riesgos laborales femeninos.	https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000300269

<p>Brusqueda d, transgresió n, agobio y degradació n formas del acoso laboral en la minería delcobre chileno</p>	<p>Matamal a, J. y Barrea, A</p>	<p>2023</p>	<p>Chile</p>	<p>Estudio cualitativo</p>	<p>Participaron 20 trabajadores (13 varones, 7 mujeres) de la minería del cobre en Chile (estudio cualitativo basado en vivencias de quienes fueron objeto de hostigamiento / malos tratos).</p>	<p>En el estudio se identificó cuatro (4) formas de acoso laboral: (1) control subjetivo productivo; (2) agobio laboral con amenazas de despido; (3) incitación a violar normas de seguridad; (4) degradación de mujeres. El cinismo laboral agrava el sufrimiento. Estas formas están vinculadas a condiciones ambientales y a la organización del trabajo (horarios, presión operacional, precariedad emocional), y se relacionan con riesgos para la integridad física y mental pues en ellas se incluye la brusquedad, la transgresión, el agobio y la degradación.</p>	<p>La organización minera al ser un sector laboral sesgado al género masculino, fomenta sufrimiento vía hostilidad y desvalorización, limita la subjetividad laboral. El acoso laboral en el sector minero está estrechamente emparentado con la estructura organizacional y las condiciones del trabajo (no es solo “problema interpersonal”). Se necesita rediseño de procesos para límites éticos, protocolos antiacoso y culturas inclusivas, priorizando salud mental para prevenir rotación y mejorar productividad. Recomienda abordar el fenómeno desde cambios organizacionales (diseño de tareas, políticas institucionales, vigilancia y canales seguros de denuncia) y desde la prevención psicosocial en SST.</p>	<p>https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9161635</p>
--	----------------------------------	-------------	--------------	----------------------------	--	---	--	--

<p>Políticas organizacionales. Discriminación y segregación ocupacional femenina en la minería metálica de gran escala en Sonora, México</p>	<p>Fierro, M y América, N</p>	<p>2023</p>	<p>Mexico</p>	<p>Estudio cualitativo, exploratorio transeccional y revisión documental</p>	<p>Revisión documental / análisis de políticas institucionales de compañías mineras (ej.: Fresnillo Plc) y su impacto en la integración laboral femenina. Trabajadores y políticas organizacionales en el sector minero de México, con énfasis en mujeres (muestra cualitativa de 150 casos documentados de discriminación, en roles de base y media gerencia en minas del norte del país, analizadas vía revisión de políticas y entrevistas).</p>	<p>Las políticas existentes muestran intenciones de integración, pero presentan brechas entre norma y práctica. Se documentan medidas insuficientes para evitar segregación ocupacional y discriminación (protocolos incompletos, débil seguimiento, falta de indicadores medibles) pues las políticas organizacionales reproducen segregación vertical (mujeres en 20% de roles directivos) y horizontal (concentradas en áreas administrativas), con discriminación sutil como sesgos en promociones y acoso implícito. Análisis revela que normativas internas ignoran brechas de género, exacerbando rotación femenina en un significativa.</p>	<p>Las políticas mineras mexicanas perpetúan desigualdades estructurales, requiriendo reformas para auditorías de género y cuotas inclusivas. Sin cambios ellas, se mantiene la exclusión femenina, impactando la sostenibilidad del sector; se propone marcos legales que integren diversidad como prioridad organizacional para promover inclusión real que incluyan indicadores, capacitación, mecanismos de denuncia efectivos y seguimiento periódico pues la sola existencia de políticas no garantiza la reducción de segregación si no hay evaluación y rendición de cuentas.</p>	<p>https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2023000100125&script=sci_arttext</p>
--	-------------------------------	-------------	---------------	--	---	---	---	--

Desafíos para la retención de mujeres en la industria de la construcción chilena: un análisis cuantitativo	Bahamondes, María José, Araya, Felipe, Olivari, Katherine, & Salazar, Luis.	2024	Chile	Estudio cuantitativo y revisión documental	111 trabajadores masculinos (60%) y femeninos (40%) de la industria de la construcción	<p>Se identificaron barreras clave como discriminación de género como factor más influyente, seguido de la edad y la situación familiar (falta de conciliación familiar-laboral) y entornos laborales hostiles (con tasas de rotación del 40% en los primeros dos años). Análisis estadísticos (regresiones logísticas) destacando cuestiones como la dificultad para conciliar la vida personal y laboral, muestran que la edad y el nivel educativo influyen positivamente en la retención, pero la percepción de inseguridad laboral reduce la permanencia en un 30% debido a la insatisfacción laboral y las largas jornadas laborales.</p>	<p>La retención de mujeres requiere medidas con enfoque de género como programas de equidad de género y capacitaciones inclusivas (políticas organizacionales, conciliación, jornadas, reconocimiento); sin ellas, la industria pierde talento femenino, perpetuando la subrepresentación. Se recomienda políticas públicas para fomentar entornos inclusivos y reducir la brecha salarial. Se propone entre otras medidas, incorporar el concepto de "hora-mujer" en presupuestos de RR. HH. para visibilizar y planear equidad en cargas y tiempos laborales.</p>	https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50732024000300111&script=sci_arttext&tlng=en
--	---	------	-------	--	--	---	---	---

<p>Informalidad laboral femenina en Colombia: composición y determinantes socioeconómicos</p>	<p>María Cristina Bolívar Restrepo Laura Carla Moisá Elicabide Nicolás Alberto Moreno Reyes</p>	<p>2024</p>	<p>Colombia</p>	<p>Investigación descriptiva de revisión documental</p>	<p>Mujeres trabajadoras colombianas (muestra de ~50.000 casos de la Encuesta Geográfica de Identificación de Hogares - GEIH, 2017-2019), categorizadas en informalidad subsistente (baja cualificación), mixta (parcialmente regulada), inducida (por mercado) y voluntaria (por elección), y los criterios establecidos por Fernández y Villar (2017) donde se categoriza la informalidad laboral en cuatro grupos: subsistente, mixta, inducida y voluntaria.</p>	<p>De las cuatro categorías de informalidad laboral profundizadas en esta investigación, hay dos de ellas que provienen de una "elección voluntaria" del trabajador: la informalidad mixta y la informalidad voluntaria. Sin embargo, dentro de los hallazgos de la categorización se encuentran que el 68 % de las mujeres en la informalidad laboral no desearían cambiar el trabajo que tienen actualmente, aun cuando solo el 25,5 % de las mujeres están dentro de las categorías de informalidad por elección propia.</p>	<p>Según las conclusiones de los autores del artículo, la realidad de las mujeres dentro del mercado de trabajo informal se encuentra influenciada por una construcción histórica, social y cultural que ejerce de forma directa o indirecta una presión sobre el papel de la mujer en la sociedad. La informalidad femenina entrelaza precariedad socioeconómica con desigualdad de género, perpetuando pobreza y exclusión social. Políticas deben enfocarse en formalización vía educación/Formación, acceso a cuidados y redes de apoyo, regulación laboral adaptada y fortalecimiento de mecanismos de protección social dirigidos por género para reducir brechas y fortalecer economías inclusivas.</p>	<p>https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9549938</p>
---	---	-------------	-----------------	---	---	---	--	--

Inclusión de las mujeres en el sector minero: desafíos y oportunidades a través de la educación	Castañeda-Burciaga, S., Guirette-Barbosa, O.A., Ramírez-Salazar, M.A., Celaya-Padilla, J.M., García-Estrada, L.I.	2025	Mexico	Investigación transversal, descriptivo y no experimental.	La muestra estuvo representada por más de 50 empresas distribuidas en toda la República Mexicana, con un total de 316 mujeres participantes que trabajan en el sector minero.	El artículo destaca que los desafíos laborales incluyen desigualdades en condiciones (herramientas inadecuadas, salarios inferiores a hombres), falta de reconocimiento y entornos hostiles; familiares: conflictos con tareas domésticas y maternidad como obstáculo. Nivel educativo alto amplifica la percepción de barreras. Oportunidades educativas: formación en STEM reduce estereotipos, pero solo el 40% accede a programas inclusivos pues dicho nivel educativo modera la percepción de las limitaciones ya que las mujeres con mayor formación (profesional) tienden a identificar con más precisión las barreras y a tener estrategias de afrontamiento distintas.	La educación superior (especialmente en STEM) es un factor clave para fomentar la inclusión y empoderar a las mujeres y visibilizando brechas, impulsando cambios en los currículos que promuevan inclusión. Se requieren políticas educativas, inclusivas y programas de formación que faciliten acceso y permanencia que equilibrando el espacio trabajo-familia, eliminando estereotipos y garantizando equidad salarial, transformando la minería en un sector más equitativo. También recomiendan abordar simultáneamente factores organizacionales (cultura laboral, conciliación, reconocimiento) y variables psicosociales/seguridad y salud en el trabajo.	
Mujeres en la pesca marina en la Barra de San Pedro, Tabasco, México desde su narrativa	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	2024	Mexico	Cualitativo, descriptivo	Mujeres adultas que participan en la pesca artesanal	Muestra que las tareas femeninas son esenciales para la economía local pero no son reconocidas institucionalmente. Identifica precariedad laboral, exposición a riesgos ambientales y falta de acceso a seguridad social.	Se propone incorporar enfoque de género en políticas pesqueras y de seguridad laboral. Las mujeres son parte activa y fundamental de la actividad pesquera, pero permanecen invisibilizadas en estadísticas y programas de desarrollo	https://doi.org/10.24836/es.v34i63.1392

Mujeres en la Construcción	Carla Rojas Neculhua I (Investigadora principal), Daniel Piquer Franco, Paula González Leal, Bárbara Rivera Mesas, Carolina Arias Campos, Bastián Huenupil Maluenda, Catalina Latorre Macaya.	2025	Chile	Estudio descriptivo, mixto	Muestra representativa con más de 500 encuestas y varios grupos focales y entrevistas.	El estudio revela que solo el 8,6% de la fuerza laboral en la construcción está compuesta por mujeres, lo que la convierte en una de las industrias más masculinizadas del país. Además, la representación femenina en cargos directivos sigue siendo mínima, a pesar de que la industria representa un 5,4% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional.	La discriminación de género es una barrera estructural para la inserción femenina en la construcción. Falta infraestructura básica para la conciliación laboral y familiar (baños, salas cuna, lactancia).	Estudio "Mujeres en la Construcción" (Chile), Universidad de Chile – 2025.
----------------------------	---	------	-------	----------------------------	--	---	--	--

Mujeres rurales en América Latina y el Caribe: Hacia la igualdad en el campo	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	2023	América Latina y el Caribe	Informe regional descriptivo y analítico	Mujeres rurales de diversos países de América Latina y el Caribe	Las mujeres rurales representan el 48 % de la población rural y más del 40 % de la fuerza laboral agrícola, pero enfrentan desigualdades estructurales en acceso a tierra, crédito, tecnología y protección social. Las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas duplican el tiempo de trabajo total de las mujeres rurales respecto a los hombres.	Las políticas de desarrollo rural deben incorporar de forma transversal el enfoque de género y derechos humanos. Es urgente garantizar igualdad en acceso a la tierra, crédito y tecnología para promover la autonomía económica femenina.	PNUD (2023). Mujeres rurales en América Latina y el Caribe: Hacia la igualdad en el campo. Disponible en portales de ONU Mujeres y PNUD Regional.
Mujeres y la Mina del Futuro: Chile	Andrea Araneda, Lilian Cortés, y consultores del IISD con apoyo del Ministerio de Minería de Chile.	2022	Chile	Estudio descriptivo, mixto	Mujeres empleadas en empresas mineras (operarias, técnicas, ingenieras, ejecutivas). Representantes sindicales y de recursos humanos. Instituciones públicas (Ministerio de Minería, SERNAM).	La participación femenina en minería chilena aumentó de 8 % (2018) a cerca del 12 % en 2021, aunque persiste la segregación ocupacional: la mayoría de las mujeres están en áreas administrativas y pocas en operaciones. Las principales barreras son culturales (estereotipos y sesgos), falta de infraestructura adecuada (baños, transporte, equipos de protección adaptados), y falta de redes de apoyo para conciliación laboral-familiar.	La minería chilena avanza en inclusión femenina, pero el ritmo es lento y desigual entre empresas. Las empresas deben adoptar protocolos contra el acoso y la discriminación, e implementar infraestructura inclusiva y equipos de protección adaptados.	IISD & PNUD (2022). Mujeres y la Mina del Futuro – Chile. Disponible en portales del IISD y PNUD Chile.

<p>INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN EL TRANSPORT PÚBLICO. Jalisco, Mexico</p>	<p>Gabriela de la Torre Ríos y Joselyn Delgado Miranda</p>	<p>2023</p>	<p>México – Estado de Jalisco</p>	<p>Estudio de caso descriptivo con enfoque mixto</p>	<p>67 mujeres egresadas del programa (primera y segunda generación, 2021–2022). Conductores hombres (grupos de comparación). Empresas de transporte público (públicas y privadas). Funcionarios gubernamentales involucrados (Secretarías de Transporte, Igualdad Sustantiva y Planeación de Jalisco)</p>	<p>El programa permitió insertar a mujeres como conductoras de autobuses eléctricos en el sistema de transporte público de Jalisco. Obstáculos detectados: persistencia de estereotipos de género, infraestructura inadecuada, falta de financiamiento continuo y riesgos de discontinuidad política. Impactos sociales: reducción del déficit de choferes, mejora en la calidad del servicio público, disminución de quejas de usuarios y fortalecimiento de redes femeninas laborales.</p>	<p>El Programa Mujeres Conductoras demuestra que la inclusión femenina en sectores de alto riesgo y masculinizados es posible mediante políticas públicas con enfoque de género, formación técnica y apoyos económicos. Su éxito depende de la coordinación interinstitucional y de la continuidad presupuestal.</p>	<p>https://transformativemobility.org/wp-content/uploads/2023/04/Mujeres-Conductoras_ES.pdf</p>
--	--	-------------	---	--	---	--	--	--