



Revista de la Construcción

ISSN: 0717-7925

revistadelaconstruccion@uc.cl

Pontificia Universidad Católica de Chile
Chile

ROMÁN ONSALO, M.; RÍOS PANIAGUA, A.; TRAVERSO CORTÉS, J.
Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción
Revista de la Construcción, vol. 12, núm. 1, abril, 2013, pp. 87-99
Pontificia Universidad Católica de Chile
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127628890009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

*Gender barriers in the
professional development of
building techniques women*

Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción



Autores

ROMÁN ONSALO, M. Universidad de Sevilla
onsalo@us.es
Sevilla, España

RÍOS PANIAGUA, A. Universidad de Sevilla
arios@grupoic.com
Sevilla, España

TRAVERSO CORTÉS, J. Universidad de Sevilla
traverso@us.es
Sevilla, España

Fecha de recepción 03/06/2012

Fecha de aceptación 11/03/2013

Resumen

Siglo XXI, sector de la construcción, igualdad de género... ¿Es posible la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de las mujeres en puestos a pie de obra? En este trabajo estudiamos los factores que actúan de barreras y dificultan o impiden el desarrollo profesional de las mujeres en un sector altamente masculinizado como es el de la construcción. Los resultados del estudio (realizado en la ciudad de

Sevilla, Andalucía, España), desmienten la presencia de determinados estereotipos negativos asociados a características femeninas y ponen de manifiesto discriminaciones en el proceso de selección en las empresas estudiadas. La metodología utilizada es propia de un estudio comprensivo, combinando las técnicas cualitativas de la entrevista individual semiestructurada y entrevistas grupales.

Palabras clave: Barreras de género, sector de la construcción, segregación ocupacional.

Abstract

21st century, the construction sector, gender equality... Is it possible equal opportunities in access to and retention of women in positions on site? In this paper we study the factors that act as barriers and hinder or impede the professional development of women in a highly masculinized sector as is the construction. The results of the study (conducted in the city of Seville,

Andalusia, Spain), belie the presence of certain negative stereotypes associated with female characteristics and show discrimination in the selection process in the companies studied. The methodology used is typical of a comprehensive study, combining qualitative techniques of semi-structured individual interviews and group interviews

Keywords: Gender barriers, construction sector, occupational segregation.

1. Introducción

La desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es un tema que ha suscitado un alto interés y sigue siendo objeto de estudio desde diferentes perspectivas: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y otras teorías como la sociosexual o feminista. La segregación ocupacional, que es una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo en todo el mundo (Anker, 1997) afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas.

En España son diversos los estudios destinados a conocer en mayor profundidad el fenómeno de la segregación laboral horizontal por sexo (Cáceres, Escot, Fernández y Saiz, 2004; Nicolás, López y Riquelme, 2009; Iglesias y Llorente, 2010; Infante, Román y Traverso, 2012) utilizando para el análisis descriptivo diferentes estadísticas oficiales¹. Entre sus conclusiones encontramos un denominador común: el caso especial del sector de la construcción por ser un sector muy masculinizado. Dentro del sector, cabe especial mención dos ocupaciones en las que las mujeres están práctica o totalmente ausentes: “Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados” y “Trabajadores cualificados encargados de obra y otros encargados de construcción”. Ibáñez y Reis (2008) concluyen en su investigación que el género es un elemento estructurante fundamental del mercado de trabajo español pues los puestos de trabajo están sexuados, no son neutros. No solo las mujeres están concentradas en ciertas ocupaciones y sectores, sino que también hay un gran número de ocupaciones donde más del 80% de quien las ocupa son varones.

En este contexto, nuestro estudio pretende comprender por qué en el sector de la construcción, concretamente en trabajos a pie de obra, es tan escaso el número de mujeres. Para conocer esta realidad y poder entender qué factores intervienen y provocan esta escasa presencia, entrevistamos a técnicos y técnicas con cualificación de Ingeniería de la Edificación y a responsables de la selección de personal en empresas del sector que operan en la ciudad de Sevilla (Andalucía, España). En definitiva, tomamos el testigo de las sugerencias propuestas por otras autoras en trabajos precedentes (Bustos, 2008, Sánchez, *et al.* 2011, Do-

noso, Figuera y Rodríguez, 2011) quienes animan a seguir profundizando en aquellos factores que explican la existencia de diferencias en el desarrollo profesional de las mujeres bajo la perspectiva de género.

La estructura seguida en la investigación recorre los siguientes pasos. En primer lugar nos hemos detenido en el análisis teórico de los obstáculos o barreras de género, concretamente en los estereotipos y en los elementos discriminatorios en los procesos de selección de las empresas. A continuación se describen los objetivos de la investigación y la estrategia metodológica cualitativa seguida. En tercer lugar se recogen los principales resultados del estudio. Para finalizar se presentan las conclusiones derivadas de los mismos. Entre ellas destacar que la realidad estudiada no se corresponde con determinados estereotipos negativos femeninos tales como la escasa disposición a supervisar el trabajo ajeno, la menor fuerza física y la menor disposición para viajar. Otra conclusión relevante es la existencia de sexismo en el trabajo y la necesidad de desarrollar determinadas estrategias por parte de las mujeres para poder adaptarse a un entorno sexista. Por último destacar la presencia de discriminación formal e informal en el proceso de selección de empresas participantes en el estudio.

2. Obstáculos o barreras de género

La teoría feminista, que adoptamos para nuestra investigación, estudia determinadas variables que son exteriores al mercado de trabajo haciendo hincapié en las desventajas socioeconómicas y culturales que sufren las mujeres. Una premisa básica de esta teoría es que la situación de desventaja de este colectivo en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina: el patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia (Anker, 1997). Son diversos los factores que a lo largo de la historia han provocado la segregación ocupacional: la posición de la mujer en la familia que obliga a interrumpir su carrera profesional para el cuidado de los/as hijos/as eligiendo aquellas ocupaciones que le permitan una entrada y salida fácil del mercado laboral, la formación/cualificación recibida por las mujeres, los prejuicios de empresarios, trabajadores y clientes quienes no quieren trabajar con mujeres, los valores culturales y sociales adquiridos, y los estereotipos comunes dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades y aptitudes.

En cada cultura existen representaciones consensuadas e implícitas sobre lo que son y deben ser los hombres y mujeres (Le Pors y Milewski, 2002) que se han ido construyendo socialmente y que constituyen el conjun-

¹ Encuesta de Población Activa (EPA), Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), Censos municipales, entre otras.

to estructural de creencias sobre las características que generalmente se piensa que son propias y deseables en la mujer y en el hombre. Anker (1997) describe diferentes estereotipos relativos a las características femeninas y sus efectos sobre la segregación laboral, indicando las ocupaciones afectadas y algunas reflexiones orientadoras. Entre todos ellos se encuentran los estereotipos negativos que obstaculizan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, contribuyendo a asegurar que sean típicamente masculinas: escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno, menor fuerza física, menor disposición a viajar y menor disposición a afrontar riesgos y peligros (Figura 1).

Los valores culturales y sociales aprendidos así como los estereotipos que clasifican las ocupaciones en masculinas y femeninas, influyen en las preferencias de los empresarios a la hora de decidir a quién contratar y en las preferencias del trabajo a desempeñar por parte de quien busca empleo (Anker, 1997). De esta manera, los estereotipos y patrones sobre la mujer y sus presuntas habilidades que dominan en la sociedad se plasman fielmente en el mercado de trabajo y explican la división de las ocupaciones en masculinas y femeninas.

Cuando las empresas seleccionan o deciden a quién contratar o no, pueden provocar discriminación formal, informal e inadvertible o accidental (Fitzgerald y Betz, 1983). La discriminación formal se produce cuando en una ocupación o trabajo se limita el acceso de un determinado género. La discriminación informal consiste en ofrecer un tratamiento sistemáticamente diferente a un sexo o al otro sobre la base de su pertenencia a un género determinado y obviando características objetivas en relación con el desempeño del puesto de trabajo. En este tipo de discriminación hay una diferenciación implícita entre "trabajos femeninos" y "trabajos masculinos", de tal forma que, en la selección de un candidato/a para un determinado puesto, se tiende a buscar lo que se ha dado en llamar la "congruencia sexual", en el sentido de que el sexo de la persona sea "adecuado" para el puesto o empleo en cuestión. De esta forma, las mujeres son rechazadas para puestos típicamente "masculinos" y los hombres para los trabajos tradicionalmente "femeninos". La discriminación inadvertible o accidental hace referencia al efecto que tienen determinados procedimientos o métodos de selección (tests, pruebas, etc.) en la contratación de mujeres. Este tipo de discriminación

Figura 1. Estereotipos negativos femeninos

| Estereotipos comunes a las características femeninas | Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno | Menor fuerza física | Menor aptitud para las matemáticas o las ciencias | Menor disposición a viajar y trasladarse | Menos disposición a afrontar riesgos y peligros |
|---|---|--|---|--|---|
| Efecto sobre la segregación laboral de la mujer | Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control | Segregación en ocupaciones de descarga o de esfuerzo físico | Se las excluye de profesiones que requieran conocimientos científicos / matemáticos o alto nivel de abstracción. Se le arrincona en la investigación científica | Se excluye a la mujer en trabajos que precisan viajar mucho | Se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas |
| Ejemplos de ocupaciones afectadas | Directora general, jefa, posiciones directivas | Construcción, transportes, minería, etc. | Ciencias, profesiones politécnicas | Conductora de vehículos, marina, vuelos | Policía, bombera, vigilante, detective |
| Reflexiones para la acción orientadora | Se confunde con la aceptación de que las mujeres han de recibir órdenes más que darlas. Afecta a la segregación ocupacional vertical. | Gran número de hombres y mujeres con idéntica fuerza física. La fuerza va siendo menos relevante en trabajos actuales. | La discriminación sociosexual se inicia en la escuela, marco en el que se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias. No es una diferencia biológica como demuestran las medias estadísticas de test ad hoc. | Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, no biológica. | Muchas están dispuestas y quieren ejercer estos trabajos. Diferencia aprendida. |

Fuente: Anker (1997)

puede presentar un perjuicio especial: se justifica la superioridad masculina sobre la base, poco firme, de cualidades o requisitos que no están específicamente relacionados con el desempeño del puesto de trabajo. La investigación aplicada ha demostrado que, mientras los candidatos competentes son preferidos a los incompetentes, los hombres muy competentes son preferidos a las mujeres muy competentes (Melamed, 1995; Butler y Skattebo, 2004).

3. Objetivos y estrategia metodológica

El objetivo general de la investigación es conocer las causas de la escasa presencia de mujeres en puestos a pie de obra, siendo los objetivos específicos:

- Conocer la existencia o no de estereotipos de género u otras barreras de género basadas en valores culturales y sociales aprendidos.
- Conocer la existencia o no de fenómenos discriminatorios en los procesos de selección que dificultan el acceso de las mujeres a puestos a pie de obra y su permanencia en ella.

El estudio se ha desarrollado en los siguientes pasos o etapas: en una primera, se ha contactado con las empresas componentes de la población de estudio para explicarles los objetivos e interés de la investigación y cerrar una cita para obtener la información; en una segunda etapa se ha procedido a realizar las entrevistas y las posteriores entrevistas en grupo; y en una tercera, se han revisado, codificado y analizado los testimonios obtenidos.

Etapas 1. Participantes

Hemos optado por un muestreo intencional (Glaser y Strauss, 1967). Consultamos el registro de las empresas de la Central de Balances de Andalucía, obteniendo un total de 197 empresas en la ciudad de Sevilla (capital de Andalucía) tras introducir el cruce de cinco variables (sector: construcción de edificios, actividad: construcción de edificios, CNAE: 412, ciudad: Sevilla, número de empleados: menor a 50). La razón de centrar la investigación en empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores la encontramos en la mayor representación que tienen estas empresas en el sector (el 98,39%, I.N.E., 2010).

El primer contacto telefónico realizado para invitar a las empresas a participar en la investigación, nos puso de manifiesto que más del 30% de ellas habían desaparecido como consecuencia de la crisis en que se encuentra el sector, quedando finalmente una población de 120 empresas. En las conversaciones

telefónicas mantenidas se intentó fijar una cita con técnicos/as que desempeñaran el puesto de jefe/a de obra, coordinador/a de seguridad y salud, recurso preventivo, u otro puesto que requiriera la presencia física en la obra, así como con los/as responsables de la gestión de los recursos humanos.

Del total de contactos dispuestos a participar en la investigación se seleccionaron a cuarenta participantes atendiendo a dos factores estructuradores: edad y sexo. La elección del criterio generacional (edad entre los 24 y 40 años) responde al interés por conocer la realidad de la generación actual, los nuevos valores o los valores emergentes dentro del sector, intentando así evitar la visión tradicional de quienes llevan en el sector toda una vida. Con el criterio sexo hemos buscado una representación lo más equilibrada posible entre mujeres y hombres.

La composición de la muestra, atendiendo al puesto ocupado y al sexo, es la siguiente:

Figura 2. Perfil de la muestra

| Técnicos/as | | | | Recursos Humanos | |
|------------------|---------|---------------------------------------|---------|------------------|---------|
| Jefes/as de obra | | Coordinadores/as de Seguridad y salud | | | |
| Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| 10 | 10 | 10 | 5 | 3 | 2 |

Cabe destacar la implicación total por parte de los/as técnicos/as que han estado disponibles en todo momento manifestando su interés por el tema objeto de la investigación, más aún por parte de las mujeres. Asimismo, es preciso señalar la actitud reacia generalizada por parte de Recursos Humanos (RRHH) a participar, siendo esta más acentuada en las mujeres.

Etapas 2. Diseño e instrumentos de recogida de datos

Hemos adoptado la metodología cualitativa con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus propios protagonistas (Valles, 1999). La metodología cualitativa nos permite profundizar en los fenómenos y comprender la acción social examinando el discurso de los hombres y

mujeres participantes en la investigación. Sus experiencias vividas a lo largo de su carrera profesional en el sector de la construcción gozan de una gran potencia explicativa que precisan aproximaciones cualitativas que las revelen.

Como instrumento de recogida de datos hemos elegido la entrevista por diversas razones: poder ver al escenario y a las personas en una perspectiva holística e interna considerando a las personas, los escenarios o los grupos como un todo (Curtis, 1978); poder estudiar a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan tratando de comprenderlas dentro del marco de referencia de ellas mismas, experimentando la realidad tal como otros la experimentan (Taylor y Bogdan, 1986); permitir producir discursos que engloban tanto hechos y conductas observables como interpretaciones de la realidad (Gutiérrez, 2001). De los tipos de entrevistas existentes en la investigación social, se ha elegido la semiestructurada y más concretamente la “focalizada” permitiendo que el sujeto hable libremente sobre los puntos específicos, que quien entrevista deberá identificar en todo momento (Pérez, 2005).

Se diseñó un guión previo con cuatro bloques de cuestiones relacionadas con los objetivos de la investigación.

- El primer bloque estaba compuesto por una primera pregunta dirigida a conocer el nivel de presencia de mujeres a pie de obra en las empresas del estudio, y una segunda destinada a saber si los/as participantes tenían preferencia personal a trabajar con personas de un determinado sexo, en este caso a trabajar con hombres.
- Un segundo bloque de cuestiones se centró en conocer si la realidad estudiada encaja con tres de los estereotipos negativos de los señalados por Anker (1997) que descalifican a las mujeres a trabajar en la obra: escasa disposición a supervisar el trabajo ajeno, menor fuerza física y menor disposición a viajar.
- Un tercer bloque en el que se consultaba a los/as responsables de RRHH por sus experiencias en los procesos de selección con la intención de identificar la presencia o no de los fenómenos discriminatorios definidos por Fitzgerald y Betz (1983).
- Un último bloque en el que se preguntó si las mujeres tenían mayor dificultad que los hombres para acceder a puestos a pie de obra.

Tras las entrevistas individuales, se llevaron a cabo dos entrevistas grupales: un grupo formado por un

Jefe de Obra, una Jefa de Obra, un Coordinador de Seguridad y una Coordinadora de Seguridad, y otro formado por dos integrantes de Recursos Humanos (un hombre y una mujer), con la intención de analizar más profundamente las respuestas conflictivas fruto de las entrevistas individuales y poder debatir, y en su caso rebatir o corroborar, las barreras a que se referían.

En todas las entrevistas intentamos transmitir a los y las participantes que nuestro interés era conocer sus percepciones y experiencias, sin ánimo de juzgar a nadie, con la intención de obtener neutralidad en los discursos y evitar sesgos.

La recogida de la información se llevó a cabo durante los meses de mayo, junio y julio de 2011.

Etapa 3. Procedimiento y análisis de datos

Todas las entrevistas realizadas a los/as técnicos/as fueron recogidas en papel y codificadas con letras del alfabeto, sexo y edad de la persona, y número de la pregunta. Para el colectivo de RRHH utilizamos para su codificación las siglas RRHH, la edad y el sexo de la persona. Con la observación y comparación de las respuestas obtenidas, el paso siguiente fue la transcripción y reducción de las mismas para proceder a su análisis y obtener conclusiones (Miles y Huberman, 1994).

Con la información obtenida se procedió a la codificación de los datos. Se establecieron dos niveles de análisis. El primero en el que se estudiaron temáticamente las ideas verbalizadas por los/as entrevistados/as atendiendo a los cuatro bloques del guión de preguntas. Se comparó toda la información obtenida identificando pautas o tendencias discursivas. La Teoría Fundamentada, como estrategia de análisis (Glaser y Strauss, 1967), nos ha permitido realizar una interpretación analítica del mundo de los participantes y de los procesos para construir esos mundos (Charmaz, 2005). El segundo nivel, en el que se interpretó el contenido de acuerdo con la revisión de la literatura sobre el objeto de estudio, elaborando resultados y obteniendo conclusiones.

4. Resultados

Los resultados obtenidos se presentan atendiendo a los cuatro bloques de cuestiones estudiados.

4.1. Presencia de mujeres en trabajos a pie de obra

Un primer resultado acorde a lo esperado, es el escaso número de mujeres que trabajan en puestos a pie

de obra en las empresas estudiadas. La presencia de mujeres técnicas es muy pequeña (en torno al 10%), y la mujer jefa dentro del sector de la construcción no es una figura muy común. Aún menor es la presencia de mujeres que desempeñan oficios en las obras. Las técnicas y técnicos entrevistados manifiestan haber coincidido en alguna ocasión con mujeres fontaneras, instaladoras o pintoras.

Ante estos datos que describen una realidad en la que los hombres son los principales protagonistas en los trabajos a pie de obra, quisimos conocer si esto se debe a la preferencia personal por trabajar con hombres. En este sentido, tanto el colectivo de técnicos/as como el de RRHH muestran indiferencia en relación al sexo de la persona. En general, los/as participantes coinciden en que su preferencia viene definida por otras variables relacionadas con ser un profesional de la construcción. Al preguntar sobre las características que hay que tener para trabajar en obra y ser un profesional, las respuestas de hombres y mujeres coinciden en los conocimientos necesarios así como en algunas habilidades o capacidades y en algunos rasgos de la personalidad, y difieren en otros (Figura 3).

Figura 3. Características profesionales para trabajar en obra según la opinión de/la entrevistado/a.

| Características profesionales en opinión de los técnicos | Características profesionales en opinión de las técnicas |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tener conocimientos técnicos • Experiencia • Dotes de mando • Capacidad de reacción ante situaciones difíciles • Capacidad para coordinar, controlar y planificar hasta el último detalle • Saber negociar • Ser muy trabajador y organizado • Ser respetuoso • Tener paciencia | <ul style="list-style-type: none"> • Tener una formación adecuada • Tener conocimientos en distintas materias • Saber manejar a la gente • Ser una persona muy resolutiva • Capacidad para trabajar en equipo • Ser una persona constante • Tener mucha seguridad • Tener buen carácter • Saber relacionarse, ser sociable • Tener paciencia |

Además, y dado el carácter de la investigación, son muy significativas las características que algunas técnicas verbalizan como necesarias por el hecho expreso de ser mujer y trabajar en un entorno de hombres

(Figura 4). Es obvio que los técnicos no hayan expresado ninguna cualidad específica para trabajar en un entorno afín.

Figura 4. Características profesionales específicas para las mujeres para trabajar en obra según la opinión de las entrevistadas

| Características profesionales específicas para las mujeres en opinión de las técnicas |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Ser muy estricta Evitar que sepan de tu vida privada Mantener una relación estrictamente profesional para evitar malos entendidos Darse a respetar Saber imponer el criterio propio en caso de que “la mano izquierda” no funcione |

Las técnicas perciben unos requisitos que en ningún caso son expresados por los técnicos y que constituyen una desigualdad para desempeñar un mismo trabajo. Ponen de manifiesto requisitos “añadidos” por trabajar en un mundo de hombres y en el que *“tienes que ser consciente de que a no todos los hombres les gusta que les mande una mujer”* GM-39-3. Estas características describen comportamientos a adoptar para trabajar en un entorno hostil o difícil para ellas. La fuerte separación entre la vida profesional y la privada o el tener que darse a respetar son muestras de sexismo en el trabajo.

Profundizando más en las causas de la baja presencia de mujeres, preguntamos a los/as participantes si percibían que los hombres tenían mejores niveles de desempeño/rendimiento que las mujeres, es decir, si los hombres eran más competentes y tenían mejores resultados. El colectivo técnico coincide en que las mujeres pueden ser igual de buenas o de malas en la profesión que los hombres y que ello depende del perfil profesional de la persona, no del sexo.

No obstante, diversas técnicas verbalizan la necesidad de adoptar estrategias para que se las reconozcan tan competentes como a sus compañeros y poder mantenerse en su puesto de trabajo:

“A ver... un hombre y una mujer pueden ser igualmente competentes si así se lo proponen; como mujer lo único que sí puedo añadir, según mi experiencia, es que para que se nos valore de la misma forma, y aun así siempre alguien te desacreditará, debemos trabajar el doble que ellos” KM-32-6, Mujer.

"No creo que sea igual un hombre que una mujer, es más, yo diría que una mujer es más competente y rinde más porque en obra hay muchas veces que tienes que ser extremadamente buena para que te respeten y te pongan en tu lugar; los hombres por suerte para ellos no tienen que demostrar nada. Triste pero es la realidad" AM-29-6, Mujer.

"(...) Con respecto al puesto de jefe de obra sí que es cierto que el hombre puede ser más flexible y que nosotras tenemos que mantener una relación estrictamente profesional para evitar malos entendidos" JM-25-6, Mujer.

"Trabajar muy duro" y "ser herméticas" constituyen las principales estrategias utilizadas para superar las barreras que suponen las expectativas estereotipadas de los hombres. Esta discriminación a la que se enfrentan las mujeres como grupo minoritario pone de manifiesto el sexismo en el trabajo por parte de quienes trabajan en él, teniendo que demostrar su valía más allá de lo considerado estándar para ganarse el respeto de sus supervisores y colegas (Kanter, 1977).

El colectivo de RRHH opina que tanto las técnicas como los técnicos pueden tener buenos resultados siempre que el perfil elegido sea el idóneo. El siguiente testimonio recoge nuevamente la presencia de sexismo en el trabajo y expresa abiertamente el rechazo a trabajar con mujeres:

"(...) Destacar que a nivel de trato con los proveedores, la cuestión de ser mujer es más conflictiva ya que tienen siempre que ponerse en su lugar por el simple hecho de que son mujeres y muchos hombres no las aceptan, por lo que aquí los hombres dan mejor resultado. A nivel de terminaciones en obra, sí es la mujer más competente con toda seguridad, son más exigentes y perfeccionistas". RRHH-28-6, Hombre.

4.2. Estereotipos negativos

Existen estereotipos asociados al género, tanto masculino como femenino, que se admiten como ciertos y que pueden crear barreras. Los tres estereotipos negativos femeninos vinculados al trabajo en obra, no reflejan la realidad estudiada.

Estereotipo: escasa disposición a supervisar el trabajo ajeno

Al preguntar personalmente a los/as participantes si comparten la idea de que las mujeres tienen poco interés en supervisar, dirigir y controlar a otras personas, la respuesta unánime es que no.

Ante esta negación tan rotunda, volvimos a presentar el tema en los grupos de discusión, confirmándose que esa idea no es compartida en el mundo de la obra. Ambos grupos plantearon un escenario diferente: no es que la mujer no quiera ser jefa, sino que son los hombres los que no quieren tener a una mujer como jefa.

Las características masculinas estereotipadas de "líderes" y "decididos" (Ruble, 1983) siguen formando parte de las creencias de los hombres en el entorno estudiado. Ellos piensan que son los que saben dar órdenes y que con hombres al frente todo funciona mejor. La presencia de estos estereotipos de género contribuye a mantener las diferencias hombre-mujer, y la capacidad para supervisar el trabajo ajeno seguirá perpetuándose como un atributo propio del sexo masculino.

Estereotipo: menor fuerza física

Tradicionalmente se ha considerado como "objetivo" que las mujeres poseen menos fuerza que el hombre por lo que socialmente no pueden desempeñar trabajos como albañilería, pesca, minería etc. Si bien algunos testimonios de nuestra investigación hacen mención a las barreras físicas que tienen las mujeres ante trabajos duros, argumentando por ejemplo que una mujer tiene más dificultades a la hora de cargar sacos de cemento; otros argumentan que el trabajo de oficio no es una cuestión de fuerza sino del oficio en cuestión y de las cualidades de la persona.

Diversos testimonios coinciden en que la fuerza física no es necesaria para el desempeño de oficios tales como alicatar, enlosar, pintar, etc. no justificándose por tanto el escaso número de mujeres en estos oficios en las obras. En este sentido, se puso de manifiesto el buen desempeño de mujeres electricistas, fontaneras e instaladoras de tabiquería ligera con las que habían trabajado en obras.

Deducimos, por tanto, que la exigencia de fuerza física en estos oficios "masculinizados" puede suponer una barrera de entrada para las mujeres que no se sustenta objetivamente, y como comenta GM-39-13, Mujer: *"En ocasiones será cierto (que las mujeres tienen menor fuerza física) pero en ocasiones los hombres tampoco son tan fuertes como es necesario"*.

Estereotipo: menor disposición a viajar y trasladarse

A pesar de que la disponibilidad geográfica tiene un valor estereotipado que se asocia positivamente a los hombres y negativamente a las mujeres, la realidad de

nuestro estudio muestra que quienes trabajan en obra saben que el viajar y trasladarse no es bien aceptado ni por hombres ni por mujeres.

Hombres y mujeres coinciden en que la disponibilidad geográfica exige una parte importante de la vida personal y familiar, y valoran negativamente los viajes continuos a las distintas obras.

4.3. Elementos discriminatorios en el proceso de selección

En este apartado ofrecemos las variables que intervienen a la hora de seleccionar personal para puestos técnicos a pie de obra en las empresas de nuestra investigación, así como las trabas o barreras que generan.

Experiencia

Las cinco personas entrevistadas de RRHH coinciden en que la experiencia es el requisito más valorado. A priori, este requisito es objetivo y no tiene por qué generar discriminaciones en el proceso de selección, sin embargo, algunos testimonios revelan que a las mujeres se les da menos oportunidades que a los hombres y esto repercute en la experiencia y en sus posibilidades de ser seleccionadas:

"(...) como antes comenté, la construcción en muchos aspectos sigue siendo muy machista y se les da más oportunidades a los hombres, por lo que ellos tienen más experiencia y eso se resume en más opciones de ser contratados RHH-28-20, Hombre.

"Yo valoro la experiencia (...), no lo veo justo pero es la realidad y ciertamente los hombres tienen más experiencia que las mujeres, hay excepciones pero no es lo habitual; pero cuando una mujer está preparada y con experiencia suele ser mucho mejor que un hombre (...) RHH-59-20, Mujer.

"Valoro mucho la experiencia que tengan en el campo que requiero y la presentación que hacen de sí mismos. Por lo general las mujeres tienen más experiencia para trabajos de gabinete y los hombres para trabajos in situ (...) RHH-30-20, Hombre.

Al ser la experiencia el primer requisito exigido, y al tener los hombres más experiencia que las mujeres, el hombre siempre parte con ventaja en un proceso de selección y sigue acumulando experiencia. Esta situación, favorable para los hombres, pone a la mujer en una situación de desigualdad de oportunidades, ya que, en este bucle cerrado, las mujeres siempre serán excluidas a no ser que su menor experiencia sea

compensada con otros requisitos contemplados en el proceso de selección.

Si las empresas en sus procesos de selección utilizan el criterio experiencia como eliminatorio estarán discriminando indirectamente a las mujeres y contribuyendo a que siga habiendo segregación.

Edad

La edad puede resultar una barrera tanto para hombres como para mujeres en función de que queden dentro o fuera del rango de edad deseado por las empresas: *"(...) quieren a gente joven (entre 28 y 36 años) que aún sea flexible y se adapte fácilmente a las condiciones de la empresa. Las personas mayores son más reacias al cambio ya que tienen una metodología muy afianzada y difícilmente se puede modificar una conducta de trabajo que se ha tenido durante muchos años". RHH-28-21, Hombre.*

En las mujeres además, existe el condicionante de la maternidad, actualmente entres los 30 y 40 años, que juega en su contra: *"Excepcionalmente en la mujer se mira la edad más y se intenta prever si puede tener hijos o los ha tenido ya... Es duro esto pero es que siempre por una cosa u otra acaba costando el dinero a la empresa; en muchas ocasiones son ellas las que tienen la culpa por buscarse bajas y estar más tiempo sin trabajar, sin duda es un tema polémico" RHH-59-21, Mujer.*

Sexo

Aunque se debe seleccionar al personal según unos criterios objetivos y no discriminatorios, en diferentes testimonios de responsables de RRHH sobre la selección llevada a cabo en sus empresas hemos detectado un rechazo directo a trabajar con mujeres, siendo a veces los propios superiores, los clientes, e incluso los proveedores (como ya se comentó en el apartado 4.1) quienes no quieren a mujeres en puestos técnicos:

"(...) En los puestos técnicos... a veces nos hemos encontrado con que el propio jefe no quiere que una mujer organice el trabajo de obra". RHH-28-21, Hombre.

"Una empresa de construcción que esté liderada por mujeres sí que puede ocasionar pérdidas de clientes, sin ir más lejos en la mía, por haber tenido una jefa en producción hemos dejado de trabajar con clientes ya que ellos mismos se negaban a que una mujer les llevara el trabajo en la obra" RHH28-8, Hombre.

En otras ocasiones la congruencia sexual o la tendencia a que se contrate a profesionales del mismo sexo para

que la adaptación e integración en la empresa sea mejor y para evitar malentendidos ocasionados por la diferencia entre ambos sexos, supone una discriminación indirecta hacia las mujeres:

"Se tiende a contratar al sexo mayoritario en la empresa, a no ser por algo específico o porque sea mucho mejor una mujer. Cuando estás rodeado de hombres o de mujeres, que entre una mujer o un hombre, respectivamente, siempre puede ocasionar algún malentendido o enfriar las relaciones. En ocasiones, el propio jefe interesado nos pide si quiere chico o chica, pero también depende de la personalidad y carácter de quien nos demande un trabajador" RHH-61-15, Hombre.

"Quiero pensar que en el siglo en que vivimos no se pierden negocios porque tengan gerente femenina y no a un hombre, pero claro, la construcción es un negocio mayormente de hombres, muchos negocios son por ir de copas, fiestas y eventos; y claro, podría ser que la diferencia sexual ahí tenga efectos negativos" RHH-59-8, Mujer.

Las siguientes palabras vuelven a reflejar el sexismo y las diferencias de oportunidades y trato que se les da a las técnicas en estos trabajos:

A estas barreras se le suma el requisito añadido de saber mandar que a los hombres se da por sobreentendido que lo poseen: (...) *Si te soy sincero a una mujer se le exige mucho más que a un hombre porque para estar en una obra hay que tener a raya a mucha gente y no se el porqué pero a un hombre ese tipo de cosas ni se nos pasan por la cabeza, por lo que es una prueba menos que tienen que superar (...) Lamentablemente no siempre se elige al mejor profesional porque hay otros factores externos y propios de las empresas que hay que respetar"* RHH-28-20, Hombre.

El sexo sigue siendo una variable o criterio importante en la selección y su uso está discriminando directa e indirectamente a las técnicas.

4.4. Dificultad para acceder a puestos a pie de obra

Con la intención de seguir indagando sobre las causas de la baja presencia de mujeres, preguntamos directamente si pensaban que para las mujeres es más complicado acceder a puestos in situ. Estas fueron algunas de las respuestas:

"Yo no soy mujer y por tanto no puedo afirmar o negar que lo tengan más complicado pero por las mujeres que conozco, que no son pocas, sé que existen trabas

muy machistas para que las mujeres puedan acceder a puestos en obra y me atrevería a decir que cada vez tienen menos facilidades con la crisis". NH-39-9, Hombre.

"(...) si para acceder lo tienen más complicado ni idea, aunque es importante ver que el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres es muy bajo". PH-31-9, Hombre.

"Yo más que trabas para el acceso para Jefa de Obra, me he encontrado con un ambiente machista en obra. Por ejemplo una vez llegaron a preguntarme cuáles iban a ser mis estrategias para que cumplieran una orden. No conozco a ningún compañero de profesión al que le hayan hecho este tipo de preguntas o del que hayan dudado de su profesionalidad". IM-32-9, Mujer.

"Algunas propiedades solo confían en hombres porque creen que con hombres al mando todo saldrá mejor, y hay algunos jefes que te dan obras como tiendas de lencería y del estilo, afirmando que es idónea para ti porque eres mujer. Son realmente estúpidos". KM-32-9, Mujer.

"(...) Nunca me he encontrado trabas directas para ningún puesto pero la realidad es que en la última empresa en la que he estado la gente ascendía por antigüedad y trabajo realizado y lo cierto es que mi compañero que entró detrás de mí, ascendió antes que yo, eso me dio mucho que pensar". AM-29-9, Mujer.

El sexismo, y como ejemplo de él el hecho de poner en duda la capacidad de mando de una mujer o su profesionalidad, es decir, la subestimación de sus capacidades, es una barrera de género que forma parte de la realidad del trabajo en obra.

Diferentes afirmaciones expresan explícitamente que la construcción es machista:

"(...) Desgraciadamente la construcción sigue siendo machista y con muchos tópicos (...)" GH-26-10, Hombre.

"(...) Dado que la construcción es absolutamente machista en determinados equipos de trabajo (...)" JH-35-10, Hombre.

"(...) La construcción es muy machista, sobre todo en lo que tiene que ver con un departamento de Producción (...)" KM-32-10, Mujer.

"(...) Muchas veces los peores son los que te dicen... janda, que ya en la obra a las mujeres se os trata igual

o mejor! Tengo comprobado que estos compañeros son los peores...” KM -32-10, Mujer.

“(…) Afortunadamente, para la nueva generación de mujeres, cada vez la construcción es menos machista y los trabajadores nos respetan mucho más. Hace unos años cuando yo empecé veían a una mujer en la obra y decían: pobrecita, déjala ahí y que no nos moleste mucho. Ahora ya nos consideran igual y no piden una segunda opinión a un hombre”. GM-39-10, Mujer.

5. Conclusiones y reflexión final

En este epígrafe final presentamos las principales conclusiones obtenidas en este estudio cuya finalidad es contribuir a explicar por qué es baja la presencia de mujeres en puestos a pie de obra, buscando las barreras que dificultan el acceso y la permanencia en dichos puestos.

La realidad estudiada nos muestra que la baja presencia de mujeres no se debe, en opinión de los/as técnicos/as entrevistados/as, a preferencias personales por trabajar con personas de un sexo concreto, sino a la profesionalidad de la persona. No obstante, las características necesarias para ser un profesional a pie de obra difieren de hombres a mujeres. Las técnicas expresan la necesidad de tener ciertas cualidades añadidas por el hecho de ser mujer y trabajar entre hombres: ser muy estricta, muy reservada en los aspectos personales, mantener una relación estrictamente profesional para evitar malos entendidos, darse a respetar. Necesitar estas cualidades para desempeñar el mismo trabajo que los hombres constituye una primera barrera.

La baja presencia tampoco se debe a un peor rendimiento de las técnicas. Los/as participantes consideran que tanto los técnicos como las técnicas pueden ser igual de competentes y obtener buenos resultados. Si embargo, la segunda barrera de género es la dificultad que encuentran las técnicas para que se las reconozcan tan competentes como a sus compañeros varones, teniendo que desarrollar toda una serie de estrategias para demostrar su valía: tener que trabajar el doble que los hombres para que se les valore de la misma forma, ser extremadamente buenas en el trabajo, y demostrar la capacidad de mando considerada implícita en los candidatos varones. Estos comportamientos a desarrollar por el colectivo minoritario para desenvolverse en un entorno sexista desfavorable para las mujeres, coinciden con los resultados de un estudio centrado en las ocupaciones del sector de la informática en Turquía (Ecevit *et al.*, 2003) en el que las mujeres utilizan como primera estrategia para

poder permanecer en sus puestos el trabajar duro, para así mostrar sus habilidades y superar las barreras que suponen las expectativas estereotipadas de los empleadores. El entorno sexista y las expectativas estereotipadas de los hombres vuelven a poner a las mujeres en desigualdad de condiciones.

Por otro lado, la realidad social estudiada desmiente los tres estereotipos negativos asociados a las mujeres: baja disposición a supervisar el trabajo ajeno, menor fuerza física y baja disponibilidad a viajar. Sin embargo se han encontrado estereotipos masculinos por parte de los hombres: líderes, decididos.

Una tercera barrera la encontramos en los criterios utilizados por las empresas en sus procesos de selección:

- La experiencia, si bien es un criterio neutro, la realidad nos muestra que discrimina indirectamente a las técnicas. Al ser el criterio prioritario, y al tener los hombres más experiencia que las mujeres, el candidato hombre juega con una ventaja de partida, y contribuye a que los hombres sigan teniendo más experiencia que las mujeres.
- El sexo, como criterio de selección, provoca discriminación directa e indirecta en las empresas estudiadas. Los/as responsables de RRHH expresan la dificultad que tienen las mujeres para ser seleccionadas en puestos a pie de obra. A las técnicas se les impide el acceso a puestos de responsabilidad en la obra por petición expresa de los propios superiores y/o de los clientes, bien por tradición o por la forma de hacer negocios a través de actividades extralaborales y ajenas al oficio (ir de copas, de fiestas, y eventos) en las que las mujeres no tienen cabida. Esto es una discriminación directa por razón de sexo. Por otro lado, la congruencia sexual o la tendencia a contratar a profesionales del mismo sexo bajo el argumento de mejorar la adaptación e integración en la empresa y evitar malentendidos ocasionados por la diferencia entre ambos sexos, parece ser un criterio neutro pero que produce diferencias de trato; provocando una discriminación indirecta.
- La edad del candidato/a, que si bien no es un factor que discrimine directamente a las mujeres, si lo hace indirectamente al combinarla con la probabilidad de que la mujer pueda quedarse embarazada y el rechazo a ello por parte de los superiores.

Estas duras conclusiones obtenidas de las vivencias de trabajadores y trabajadoras de la construcción en puestos in situ, nos hacen reflexionar sobre la necesidad de seguir aplicando las teorías feministas o sociosexuales para explicar la segregación ocupacional entre sexos (Anker, 1997). Aplicar la perspectiva de

género nos ha ayudado a entender por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres en el mercado laboral, por qué sus oportunidades laborales son limitadas e inferiores a las de los hombres y por qué la segregación y la discriminación se perpetúan.

¿Por qué los hombres con idéntica cualificación que las mujeres tienen más experiencia que ellas? Por las preferencias explícitas de los empleadores, clientes y/o proveedores a trabajar con hombres. Mientras haya prejuicios y sigan prefiriendo trabajar con hombres por razones ajenas a la cualificación y rendimiento en el puesto de trabajo, y estas preferencias se trasladen a los procesos de selección y sean tenidas en cuenta, las mujeres no serán seleccionadas y no podrán acumular experiencia. Modificar el sistema de creencias y valores de determinados empresarios, clientes y proveedores, es muy difícil.

¿Por qué las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres para acceder a puestos a pie de obra? Por ser la experiencia el criterio de selección que impera. Si este criterio no se modifica o se compensa con otros, las mujeres siempre tendrán menos experiencia que los hombres. La implantación de medidas concretas contempladas en los Planes de Igualdad de las empresas podría paliar esta desigualdad de oportunidades. Por ejemplo podrían establecerse procesos de selección compensatorios y no eliminatorios, valorándose y compensándose diferentes criterios. Pero previo a implantar estos mecanismos formales, consideramos necesario realizar un diagnóstico que identificara la existencia de fenómenos discriminatorios.

¿Por qué las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres para permanecer en puestos a pie de obra? Por el sexismo existente en el entorno de trabajo, haciéndolo hostil al grupo minoritario. Coincidimos con los resultados de una investigación centrada en trabajos manuales de la construcción en España donde se puso de manifiesto que la "masculinidad" funciona como un mecanismo para la exclusión social de todo un grupo social, el de las mujeres, encontrándose con grandes dificultades para integrarse en un mundo donde domina la subcultura masculina (Ibáñez y Narocki, 2011-12).

En definitiva, nuestro estudio nos permite decir que para las mujeres es difícil poder acceder a trabajos in situ y que para permanecer en ellos se lo tienen que ganar a pulso.

Aunque el machismo sigue presente en nuestra sociedad y está arraigado en el mundo de la obra, queremos pensar que la sociedad está cambiando a favor de la igualdad de oportunidades y que las nuevas generaciones de mujeres ingenieras de la edificación tendrán un futuro mejor. Sería interesante trasladar los ejes de esta investigación a otras zonas geográficas o a otros sectores tradicionalmente masculinos para explorar si las fronteras sociales establecidas por los patrones de género están sufriendo variaciones históricas y culturales (Conway, Bourque y Scott, 1987). Queremos pensar que las nuevas generaciones den la oportunidad de cambio al actual mercado laboral de dos carriles definidos por el género.

6. Referencias bibliográficas

- Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, N° 3, pp. 343-370.
- Bustos, O. (2008): Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, septiembre-octubre, pp. 795-815.
- Cáceres, J.I., Escot, L., Fernández, J. A. y Saiz, J. (2004) *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documento de trabajo o Informe técnico, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.
- Conway, J.K., Bourque, S.C. y Scott, J.W. (1987): *The concept of gender*, Learning about Women: Gender, Politics and Power, The University of Michigan Press.

- Curtis, B. (1978): "Introducción", en Curtis, B. y Mays, W. Ed. *Fenomenología y Educación*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 9-41.
- Charmaz, K., (2005): Grounded theory in the 21st Century, en de la Cuesta Benjumea, C. (2006): Teoría y método. La teoría Fundamentada como herramienta de análisis. *Cultura de los Cuidados, Revista de Enfermería y Humanidades*, 2º Semestre, Año X - N° 20, pp. 136-140.
- Donoso, T., Figuera, P. Rodríguez, Mª L. (2011): Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria, *Revista de Educación*, 355. Mayo-agosto, pp. 187-212.
- Ecevit, Y., Gündüz-Hosgör, A. y Tokluoglu, C. (2003): Professional women in computer programming occupations, en De Luis, M.P., Garrido, A., Urquiza, P. Vicente, S. (2007): La oferta de trabajo como fuente de la segregación por sexo: el caso de España. *Aequalitas*:

Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 21, pp. 64-74.

Fitzgerald, L.F. y Betz, N.E. (1983): Issues in the vocational psychology of women, en Padilla, (2001): Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer, *Portularia*, 1, pp. 223-232.

Glaser, B. y A. Strauss (1967): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.

Gutiérrez, J. (2001): Elementos no técnicos para la conducción de un grupo de discusión. *EMPIRIA, Revista de Metodología en Ciencias Sociales*, N° 4, pp. 121-143.

Ibáñez, M. y Reis, P. (2008): La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, N° 123, pp. 87-122.

Ibáñez, M. y Narocki, C. (2011-12): Occupational Risk and Masculinity: The Case of the Construction Industry in Spain. *Journal of Workplace Rights*, Volume 16, Number 2.

Iglesias, C., Llorente, R. (2010): Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, N° 11, pp. 81-105.

INE (2010): Instituto Nacional de Estadística. Anuario Estadístico de España.

Infante, M., Román, M. y Traverso, J. (2012): El sector español de la construcción bajo la perspectiva de

género. *Revista de la construcción*, vol. 11, N° 1, pp. 32-43.

Nicolás, C., López, M. y Riquelme, P.J. (2009): La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales*, 13, pp. 38-62.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Maté, J.J., Nava, L.A. y Rodríguez, J.C. (2002): La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 36, pp. 79-94.

Pérez, F. (2005): La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos. *Extramuros*, Vol. 8, N° 22, pp. 187-210.

Ruble, T. (1983): Sex stereotypes: issues of change in the 1970s. *Sex Roles*, N° 9, pp. 397-492.

Sánchez, et al. (2011): Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, 355, Mayo-Agosto, pp. 331-354.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*, Paidós, Barcelona.

Valles, M. (1999): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Ed. Síntesis, Madrid.