



INNOVAR. Revista de Ciencias
Administrativas y Sociales
ISSN: 0121-5051
revinnova_bog@unal.edu.co
Universidad Nacional de Colombia
Colombia

Navarro-Astor, Elena; Román-Onsalo, Marisa; Infante-Perea, Margarita
Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género
en la industria de la construcción
INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 26, núm. 61, julio-
septiembre, 2016, pp. 103-117
Universidad Nacional de Colombia
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81846217007>

- 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

Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción¹

Elena Navarro-Astor

Doctora en Organización de Empresas

Universitat Politècnica de València

Valencia, España

Correo electrónico: enavarro@omp.upv.es

Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1588-9186>

Marisa Román-Onsalo

Doctora en Administración y Dirección de Empresas

Universidad de Sevilla

Sevilla, España

Correo electrónico: onsalo@us.es

Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5278-2329>

Margarita Infante-Perea

Máster en Seguridad Integral en la Edificación

Universidad de Sevilla

Sevilla, España

Correo electrónico: minfante1@us.es

Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1880-3069>

INTERNATIONAL REVIEW OF STUDIES ON CAREER BARRIERS UNDER THE GENDER PERSPECTIVE IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

ABSTRACT: The construction industry in Europe and Latin America, as in other places of the world, is characterized by a low participation of women and a low rate of feminization. The analysis of the current state of international research on career barriers within this industry over the period 2000-2014 allows us to identify and analyze the barriers that affect professional development for women, and at the same time explain their low turnout. For the analysis and presentation of the results of the literature review, this study makes a difference between the barriers perceived by people who are not yet employed, and those identified by individuals who are actually working in this industry. The article offers a study of construction industry organizations from the concept of gender, presenting among its results the barriers identified in different countries. Results also show that, up to date, this issue has just been researched in Spain and Latin America.

KEYWORDS: Career barriers, discrimination, construction industry, gender, women, gender equality.

REVISÃO INTERNACIONAL DE ESTUDOS DE BARREIRAS DE CARREIRA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

RESUMO: A indústria da construção na Europa e na América Latina, assim como em outras partes do mundo, caracteriza-se pela escassa participação da mulher e por seu baixo índice de feminização. A análise do estado atual da pesquisa internacional sobre barreiras de carreira nessa indústria ao longo do período 2000-2014 permite-nos identificar e analisar as barreiras que afetam o desenvolvimento profissional das mulheres, e ao mesmo tempo explicam sua baixa participação. Para a análise e a apresentação dos resultados da revisão bibliográfica, diferenciam-se entre as barreiras percebidas por pessoas que ainda não estão empregadas, e aquelas outras identificadas por quem se encontra trabalhando na indústria. O artigo oferece um estudo das organizações da construção a partir do construto do gênero, apresentando entre seus resultados aquelas barreiras identificadas em diferentes países. Demonstra-se que, até a data, o tema tem sido pouco pesquisado na Espanha e na América Latina.

PALAVRAS-CHAVE: Barreiras de carreira, discriminação, indústria da construção, gênero, mulheres, igualdade de gênero.

RÉVISION INTERNATIONALE D'ÉTUDES SUR LES OBSTACLES DE CARRIÈRE SOUS LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

RÉSUMÉ : L'industrie de la construction en Europe et en Amérique latine, comme dans d'autres parties du monde, se caractérise par la faible participation des femmes et leur taux de féminisation modeste. L'analyse de l'état actuel de la recherche internationale sur les obstacles carrière dans cette industrie au cours de la période 2000-2014 nous permet d'identifier et d'analyser les obstacles qui affectent le développement professionnel des femmes, et en même temps expliquer leur modeste taux de participation. Pour l'analyse et la présentation des résultats de l'examen de la littérature, on établit la différence entre les obstacles perçus par les personnes qui n'ont pas encore d'emploi, et par celles qui désormais travaillent dans l'industrie. L'article fournit une étude des organisations de la construction en partant du concept de sexe, tout en présentant, parmi les résultats, des obstacles identifiés dans les différents pays. On démontre que, à ce jour, la question n'a guère été étudiée en Espagne et en Amérique latine.

MOTS-CLÉ : Obstacles de carrière, discrimination, industrie de la construction, sexe, femmes, égalité des sexes.

CORRESPONDENCIA: Marisa Román Onsalo. Facultad de Ciencias del Trabajo, Calle Enramadilla 18, Sevilla 41018, España.

CITACIÓN: Navarro-Astor, E., Román-Onsalo, M., & Infante-Perea, M. (2016). Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción. *Innovar*, 26(61), 103-118. doi: 10.15446/innovar.v26n61.57169.

ENLACE DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n61.57169>.

CLASIFICACIÓN JEL: J23, J24, J71.

RECIBIDO: Julio 2014, **APROBADO:** Enero 2015.

RESUMEN: La industria de la construcción en Europa y América Latina, al igual que en otras partes del mundo, se caracteriza por la escasa participación de la mujer y por su bajo índice de feminización. El análisis del estado actual de la investigación internacional sobre barreras de carrera en dicha industria a lo largo del periodo 2000-2014 nos permite identificar y analizar las barreras que afectan al desarrollo profesional de las mujeres, y a la vez explican su baja participación. Para el análisis y presentación de los resultados de la revisión bibliográfica, se diferencia entre las barreras percibidas por personas que aún no están empleadas, y aquellas otras identificadas por quienes se encuentran trabajando en la industria. El artículo ofrece un estudio de las organizaciones de la construcción desde el construto del género, presentando entre sus resultados aquellas barreras identificadas en diferentes países. Se demuestra que, hasta la fecha, el tema ha sido apenas investigado en España y en América Latina.

PALABRAS CLAVE: Barreras de carrera, discriminación, industria de la construcción, género, mujeres, igualdad de género.

Introducción

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su distribución por las distintas esferas de producción se caracteriza por un fuerte desequilibrio

¹ Los primeros avances de la presente investigación se presentaron en el V Congreso Universitario Internacional "Investigación y Género", en la Universidad de Sevilla, durante los días 3 y 4 de julio de 2014.

entre hombres y mujeres, dando lugar a sectores muy masculinizados y feminizados (Román, Infante, Traverso y Gil, 2009; Barberá, Candela y Ramos, 2008; Ibáñez, 2008). Hoy en día, tanto en Europa como en América Latina, las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, quedando los sectores agricultura, industria y, especialmente, construcción fuertemente masculinizados. Este hecho deja ver la existencia de barreras que dificultan el acceso de la mujer a determinados sectores laborales, provocando una profesionalización segregada (Infante, Román y Traverso, 2012).

La segregación es reconocida como uno de los principales factores que propician desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. A su vez, ambos sexos no solo se distribuyen de forma desigual entre los distintos sectores económicos generando una segregación sectorial, sino que además este fenómeno se manifiesta entre las diferentes ocupaciones, dando lugar a trabajos típicos o tradicionalmente femeninos o masculinos (De Luis, Garrido, Urquiza y Vicente Oliva, 2009). A esto hay que añadir que las ocupaciones tradicionalmente femeninas suelen tener niveles socioeconómicos más bajos que las que ejercen los hombres en otros campos vocacionales o incluso dentro de los mismos (Gimeno y Rocabert, 1998; Ibáñez, 2008).

Las barreras existentes, además de influir en el acceso de la mujer a las distintas ramas de actividad y ocupaciones, provocando una segregación horizontal, actúan como obstáculo para su promoción profesional y para su acceso a puestos directivos o de responsabilidad, dando lugar a lo que se conoce como segregación vertical (Torns, Recio-Cáceres y Durán, 2013).

Dado que la construcción es, tanto en el contexto nacional como internacional, uno de los sectores de actividad donde la mujer tiene menores índices de representación (Infante, Román y Traverso, 2012; Sang y Powell, 2012; Construction Sector Council, 2010; Gurjao, 2006; Michielsens, Frydendal-Pedersen y Susman, 2004), centramos la presente investigación en el conocimiento de los factores que propician que muchas mujeres rechacen o no consigan ni acceder, ni progresar profesionalmente en él. Concretamente, realizamos una revisión exhaustiva de investigaciones nacionales e internacionales sobre las barreras de carrera que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la industria de la construcción, tanto a nivel de trabajador *blue collar* (operario) como *white collar* (profesional).

Expondremos a continuación la situación actual de la mujer en el sector de la construcción, aportando algunos datos descriptivos del mismo desde la perspectiva de género, para continuar con aquellas barreras que de forma general influyen en el desarrollo profesional de la mujer.

En los epígrafes sucesivos exponemos los objetivos marcados, los aspectos metodológicos que nos ayudan a conseguirlos, así como los resultados y conclusiones extraídas.

Barreras en el desarrollo profesional de las mujeres

La distribución de la población activa en el mercado laboral sigue manteniendo dos carriles diferenciados en función de que sean ocupaciones propias de uno u otro género. Así, gran parte del trabajo femenino, se concentra en sectores cuyas ocupaciones están ideológicamente asociadas con los trabajos que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de este. La confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello (Gómez, 2001). Los datos de América Latina ofrecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) así lo ponen de manifiesto, concentrándose casi el 90% de las mujeres urbanas en tres ramas de actividad: la industria manufacturera (12,30%), el comercio (26,10%) y los servicios comunales, sociales y personales (51%). En Europa, los datos aportados por Eurostat (2013) muestran un panorama similar en el que la participación laboral de las mujeres en el sector servicios es del 84,9%.

La presencia de la mujer en la actividad industrial es baja y aún lo es más en la industria de la construcción. En esta última, en América Latina, trabaja un 0,7% de mujeres frente a un 15,3% de hombres. En Europa su presencia también resulta escasa. Así, por ejemplo, en España, en el quinquenio 2005-2010, la presencia de la mujer ha pasado de un 5,39% del total de ocupados/as del sector a un 8,32%, siendo la brecha de género para 2010 de un 83,37% (Infante *et al.*, 2012). En Gran Bretaña, las mujeres representan solo el 10% de la mano de obra empleada en construcción (Sang y Powell, 2012), en Italia el 6,3%, en Holanda el 9,5%, en Dinamarca el 10% (Byrne, Clarke y Van-Der-Meer, 2005) y en Alemania, para el año 2005, el 12,9% (Construction Sector Council, 2010).

La situación fuera de Europa no es muy distinta. En Canadá las mujeres constituyen el 12,6% de los ocupados en el sector, pero su presencia en los oficios de la construcción es menor (4%). En 2005, la tasa de participación femenina en la industria de la construcción era del 13,1% en Australia, del 11% en Nueva Zelanda y del 9,6% en los Estados Unidos (Construction Sector Council, 2010). En el caso de Suráfrica, English y Le-Jeune (2012) indican que en 2006 era del 8,2%, mientras que en Turquía, en 2000, era del 7% (Arslan y Kivrak, 2004). En Tanzania, el porcentaje de mujeres empleadas en la industria es del 5,3%, mientras que en las islas Zanzibar es el 11,1% (Eliufuo, 2007).



Lo mismo sucede en Singapur (Ling y Leow, 2008) y en Nigeria (Kolade y Kehinde, 2013).

Estos bajos índices no concuerdan con el número cada vez mayor de mujeres que estudian carreras universitarias y oficios especializados que cualifican para trabajar en la industria de la construcción. Si bien la educación superior es un factor de reducción de la brecha de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, esta, hasta el momento, no ha conseguido eliminarla (Papadópulos y Radakovich, 2006).

En 2008, la investigación realizada en la Universidade Tecnológica Federal do Paraná (Campus de Curitiba, Brasil), centrada en estudiantes de cuatro ingenierías diferentes, mostró que las mujeres ocupan el 12% (en general) de las plazas de la institución, siendo el curso con más alumnas el de Ingeniería Civil, con un número creciente de matriculadas anualmente (De Carvalho y De Lima, 2008). Los datos de la Universidad Autónoma de México para las carreras de ingeniería y tecnología (Razo, 2008) muestran que, en carreras consideradas típicamente masculinas, las mujeres empiezan a tener presencia, cerrando el 2004 con un 31% de participación femenina. Sin embargo, otras

disciplinas como Ingeniería Topográfica, Ingeniería Civil e Ingeniería Oceánica muestran menor presencia femenina.

En el caso de Colombia, en 1966, las mujeres representaban solo el 3,8% de las personas inscritas en ingeniería (Arango-Gaviria, 2006). Más recientemente, en el periodo 1984-1989, la presencia de la mujer era del 10,55% en el área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, incrementándose hasta alcanzar el 16,12% en 2000-2004 (Olarte, 2005). En Perú, las mujeres graduadas en Ingenierías, Arquitectura y Tecnologías en el año 1982 fue del 17,25% (Garavito y Carrillo, 2004).

En Gran Bretaña, las mujeres representan el 18% del alumnado de Ingeniería Civil y el 31%, de Arquitectura, Construcción y Urbanismo (Sang y Powell, 2012). En Tailandia, el número de mujeres que se gradúan en Ingeniería Civil ha crecido continuamente desde el 7,6% en 2003, hasta el 12,4% en 2008 (Kaewsri y Tongthong, 2013). Sin embargo, a pesar del número creciente, menos mujeres que hombres consiguen promocionar y avanzar en su carrera profesional. Lo mismo sucede en Malasia donde el porcentaje de mujeres que estudian grados en el campo de ingeniería

y construcción en 2010 fue del 45%, mientras que solo un 5,4% de los trabajadores de la construcción son mujeres (incluyendo a profesionales y gestores) (Abudllah, Arshad y Ariffin, 2013). Esta discrepancia hace pensar que las mujeres con títulos universitarios relacionados con la construcción han abandonado la industria, o bien ni siquiera han entrado.

Según la OIT (Abramo y Valenzuela, 2006), los mayores niveles de instrucción no garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo en relación con los hombres. Ellas necesitan de credenciales educativas significativamente superiores para acceder a las mismas oportunidades de empleo que ellos: en promedio, cuatro años más para obtener la misma remuneración y dos años adicionales para tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo formal. Asimismo, una investigación centrada en España reveló que la mujer que accede al sector está más cualificada que el hombre (Infante, Román y Traverso, 2011).

Definición de barreras de carrera

Conseguir que el número de mujeres con educación superior sea cada vez mayor es un paso necesario pero no suficiente para garantizar la equidad en el mercado de trabajo (Papadópulos y Radakovich, 2005). No se puede obviar que las mujeres encuentran obstáculos que frenan su incorporación al mercado laboral, y que dificultan o impiden su desarrollo profesional. Estos obstáculos, conocidos como *barreras de carrera*, han sido identificados e investigados a lo largo de las últimas décadas. Swanson y Woitke (1997) conceptualizan las barreras de carrera como “eventos o condiciones, ya sea dentro de la persona o en su entorno, que hacen difícil el progreso de la carrera” (p. 446). Esta definición abarca un amplio abanico de obstáculos que pueden interferir en el desarrollo de la carrera profesional de una persona.

Las barreras de carrera han sido estudiadas en el contexto de las diferencias socioeconómicas, étnicas o raciales y de género (Cardoso y Marques, 2008). La investigación ha demostrado consistentemente que las mujeres y los miembros de otros grupos minoritarios están diferencialmente afectados por obstáculos relacionados con la carrera profesional, identificando un gran número de barreras experimentadas, así como anticipando otras futuras (Cardoso y Marques, 2008; McWhirter, 1997). Son diversos los estudios centrados en los diferentes tipos de barreras (Flores, Berkel, Nilsson, Ojeda, Jordan, Lynn y Leal, 2006; Swanson y Tokar, 1991), siendo la dicotomía entre internas y externas la que ha dirigido gran parte de su teorización (Bester, 2011).

Swanson, Daniels y Tokar (1996), en su “Career Barriers Inventory-Revised” (CBI-R) (Inventario de Barreras de Carrera Revisado), recogen una amplia gama de posibles barreras profesionales que pueden obstaculizar o interferir en la elección de carrera y desarrollo profesional de una persona: discriminación sexual, falta de confianza o autoestima, conflictos de rol o múltiples tareas, conflicto entre los hijos y las exigencias profesionales, discriminaciones raciales, sensación de tener una preparación o formación inadecuada, desaprobación por parte de una persona significativa, dificultades para tomar decisiones, falta de apoyo a la hora de elegir una carrera no tradicional, insatisfacción con la carrera profesional, discapacidad o condiciones de salud, limitaciones en el mercado laboral (economía restrictiva con pocas oportunidades, opciones limitadas dentro de un campo específico), así como falta de modelos de conducta o mentores disponibles.

Centrándonos en la variable *género*, no cabe duda de que es una importante variable moderadora en el desarrollo profesional de las personas, y que la discriminación sexual ha sido un problema común en los últimos decenios (Perrewé y Nelson, 2004; Bester, 2011). Así, por ejemplo, el estudio de Swanson y Tokar (1991) revela que las participantes percibieron la presión de las obligaciones del rol múltiple, el acoso sexual, la equidad en la retribución, la falta de oportunidades de progreso y las preocupaciones por el cuidado de los hijos, como los mayores obstáculos que se encontrarían en el futuro. Del mismo modo, la investigación llevada a cabo por Cochran, Elder, Crandall, Brasel, Hauschild y Neumayer (2013), en ocho centros médicos académicos, concluye que la falta de modelos de conducta que guíen la carrera es una limitación al desarrollo para los facultativos de ambos sexos, pero solo en el caso de las mujeres tiene significación estadística, pudiendo ser el resultado de la escasez de mujeres con roles directivos. Para las mujeres facultativas, la maternidad sigue siendo percibida como un aspecto que dificulta sus carreras; además, al comienzo de su carrera suelen percibir un trato diferenciado y barreras en función de su sexo.

Bester (2011) señala la existencia de trabajos que demuestran que las mujeres piensan que van a ser mucho más propensas que los hombres a experimentar comentarios verbales negativos acerca de su sexo (insultos o comentarios ofensivos), y a experimentar la discriminación sexual, resultándoles más difícil conseguir un empleo o promocionarse (efecto “barrera invisible”) que a las personas del sexo opuesto.

Donoso, Figueroa y Rodríguez Moreno (2011), en una investigación con estudiantes universitarios españoles, revelan que las mujeres manifiestan un mayor miedo hacia

la evaluación negativa, hecho estrechamente relacionado con la preocupación por las críticas de los otros y la percepción de que a ellas se les perdonan menos los errores, especialmente si ocupan un puesto de poder. Del mismo estudio destacamos las dificultades encontradas con el *networking*, poniendo de manifiesto que las mujeres están predispuestas a crear redes sociales con más facilidad que los hombres, siempre y cuando sean redes de amistad o relacionales en general, y no redes que puedan introducirlas, acompañarlas y promocionarlas en el mercado laboral.

Elejabeitia y López (2003) muestran la problemática de las mujeres integradas en trabajos tradicionalmente masculinos, debida a las exigencias laborales de disponibilidad y flexibilidad de horarios, generando un conflicto entre trabajo profesional y familia/trabajo doméstico en el que difícilmente se puede llegar a un equilibrio. La sobrecarga de roles para la mujer dentro del modelo familiar tradicional, en el que sigue asumiendo las tareas domésticas y el cuidado de los hijos en mayor medida que el hombre, teniendo que combinar su actividad de principal responsable del hogar con la de trabajadora, sigue siendo una importante barrera (Prieto y Pérez, 2013).

Lago (2002) asegura que la consolidación de la mujer en la economía remunerada en España en las últimas décadas ha venido acompañada de una significativa discriminación salarial por razones de género, situándose el sueldo medio de las mujeres en el 70% del de los hombres. Profundiza en el conocimiento de las variables que explican dichas diferencias salariales en España en el sector privado, prestando una atención preferente a las condiciones laborales específicas de las mujeres. En su estudio tiene en cuenta variables tales como el tipo de jornada y contrato, o los días de baja laboral por maternidad o incapacidad laboral transitoria, concluyendo que, por un lado, las distintas características de hombres y mujeres explican alrededor del 40% del diferencial en los salarios, mientras que la discriminación real da cuenta del restante 60%.

Objetivos

Con esta investigación pretendemos, en un primer nivel, conocer el estado de la investigación de las barreras de carrera existentes en el sector de la construcción bajo la perspectiva de género a nivel internacional. Dichas barreras limitan la entrada de las mujeres, dificultan su desarrollo y permanencia, e incluso empujan a su deserción.

En un segundo nivel, expondremos y analizaremos aquellas barreras identificadas en las investigaciones de los diferentes países, diferenciando entre barreras reales y percibidas, en función del sujeto a través del cual son

estudiadas. Con ello tratamos de dar a conocer una realidad, generalmente ignorada, y contribuir a explicar por qué un mercado laboral de dos carriles definidos por el género aún perdura y resulta tan resistente al cambio.

Metodología

La metodología seguida para la realización del presente trabajo se basa en la revisión bibliográfica de investigaciones científicas cuyo objetivo sea conocer las barreras que las mujeres encuentran en el acceso y permanencia en el sector de la construcción.

Los resultados que se presentan son fruto de un análisis exhaustivo y en profundidad de un total de 56 investigaciones realizadas sobre barreras de carrera desde el año 2000 hasta el 2014. Para la revisión de dichos trabajos se ha efectuado una búsqueda bibliográfica en varias bases de datos (Science Citation Index, Social Science Citation Index, Scopus, ARCOM², Redalyc, Google Académico), utilizando combinaciones de palabras clave como por ejemplo: "arquitectas", "barreras", "discriminación", "género", "industria de la construcción", "ingenieras" y "mujeres". La revisión bibliográfica también se ha llevado a cabo utilizando los nombres de autoras y autores de referencia que llevan tiempo investigando el tema, como por ejemplo Andrew R. J. Dainty, Katherine J. C. Sang y Abigail Powell. La lectura de los trabajos ha llevado a identificar otras aportaciones interesantes gracias a las referencias sugeridas, ampliando de esta forma la bibliografía pertinente.

Entre sus referencias, este artículo incluye trabajos publicados en revistas indexadas, comunicaciones presentadas en congresos internacionales y conferencias, tesis de licenciatura, libros, y alguna memoria de proyecto de investigación y documentos oficiales.

Para la revisión de la literatura identificada se han tenido en cuenta las siguientes variables: autoría y año de la publicación, país donde se ha realizado la investigación, descripción de la muestra investigada, metodología utilizada, formato de difusión y barreras en el desarrollo de la carrera.

De todas las investigaciones encontradas se han seleccionado aquellas que contribuyen con una aportación empírica, bien porque analizan una muestra de profesionales del sector de la construcción (arquitectas, operarias de la construcción, ingenieras de caminos, etc.), bien porque utilizan datos estadísticos oficiales, entendiendo que también representan y describen un contexto o realidad concretos

² ARCOM son las siglas que identifican a la Asociación de Investigadores en Gestión de la Construcción.

(Infante *et al.*, 2012; Sánchez de Madariaga, 2010; Menches y Abraham, 2007; Gurjao, 2006; Byrne *et al.*, 2005; Fielden, Davidson, Gale y Davey, 2000). Por el contrario, no hemos considerado aquellas otras que, si bien versan sobre barreras de carrera, lo hacen de manera teórica.

En el análisis de las barreras se ha diferenciado entre barreras de carrera reales y barreras percibidas, en función del sujeto a través del cual se estudian las barreras. De un lado, las barreras reales son aquellas experimentadas por las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, así como las opiniones de hombres (jefes, compañeros, empleadores, subordinados) e instituciones de ese entorno laboral (sindicatos y patronales). Entendemos que dichas opiniones condicionan la carrera profesional de las mujeres. De otro lado, las barreras percibidas se basan en opiniones de personas que no pertenecen al sector (estudiantes de estudios específicos del sector que aún no han accedido al mercado de trabajo, orientadores profesionales que trabajan en centros educativos, u otros).

Análisis de la revisión bibliográfica

Colectivos estudiados

Las participantes objeto de estudio han sido principalmente mujeres profesionales con estudios universitarios como arquitectas (Sang, Dainty y Ison, 2014; Navarro-Astor y Caven, 2014; Caven y Navarro-Astor, 2013; Agudo y Sánchez de Madariaga, 2011; De Graft-Johnson, Manley y Greed, 2005; Fowler y Wilson, 2004), ingenieras de caminos (Kaewsri y Tongthong, 2013, 2014; Watts, 2007, 2009; Arslan y Kivrak, 2004), arquitectas técnicas o ingenieras de la edificación (Román, Ríos y Traverso, 2013), profesionales técnicas en general (Abdullah *et al.*, 2013; Navarro-Astor, 2011; Enshassi, Ihsen y Al-Hallaq, 2008; Ling y Leow, 2008; Dainty y Lingard, 2006; Kehinde y Okoli, 2004; Dainty, Bagihole y Neale, 2000) o mujeres directivas de pequeñas constructoras (Lu y Sexton, 2010).

La situación de la mujer en los oficios de la construcción también ha sido analizada (Choudhury, 2013; Ibáñez y Fernández, 2011; Denissen, 2010; Barnabas, Anbarasu y Clifford, 2009; Eliufoo, 2007; Agapiou, 2002; Whittock, 2002).

Asimismo se han estudiado muestras integradas por mujeres profesionales y operarias de la construcción (Wright, 2013), así como estudiantes (English y Le-Jeune, 2012; Le-Jeune y Root, 2009).

La mayoría de las muestras están compuestas únicamente por mujeres, pero algunos trabajos incorporan la visión de

subordinados, compañeros de trabajo, superiores varones y/o empleadores (Kaewsri y Tongthong, 2014; Sang *et al.*, 2014; Navarro-Astor y Caven, 2014; Román *et al.*, 2013; Navarro-Astor, 2011; Construction Sector Council, 2010; Barnabas *et al.*, 2009; Dainty y Lingard, 2006; Fowler y Wilson, 2004; Dainty *et al.*, 2000; Eliufoo, 2007). Además, alguna autora analiza incluso la percepción de orientadores profesionales que trabajan en centros educativos (Francis y Prosser, 2014) o la de instituciones del sector de la construcción encargadas de las relaciones laborales como sindicatos y patronales (Michielsen *et al.*, 2004; Construction Sector Council, 2010).

Países investigados

Gran Bretaña es el país en el que más se han investigado empíricamente las barreras de carrera en el sector, pero muchos otros países de distinto nivel de desarrollo han tratado el tema: Estados Unidos, Australia, Bangladesh, Canadá, India, Malasia, México, Nigeria, Nueva Zelanda, Palestina, Singapur, Suráfrica, Tailandia, Turquía, Zanzibar, España y Brasil.

Asimismo se han llevado a cabo investigaciones de carácter comparativo entre Gran Bretaña y España (Caven y Navarro-Astor, 2013), Gran Bretaña y Australia (Dainty y Lingard, 2006) Tailandia y Bangladesh (Hossain y Kusakabe, 2005) y varios países de la Unión Europea (Byrne *et al.*, 2005; Michielsens *et al.*, 2004).

Métodos de investigación utilizados

Buena parte de los estudios de género sobre barreras en construcción han optado por métodos de carácter cualitativo a través de entrevistas en profundidad cara a cara o telefónicas, y/o *focus groups*, destacando la necesidad de incorporar el punto de vista de los actores y su propia definición de la situación (Román *et al.*, 2013; Caven y Navarro-Astor, 2013; Wright, 2013; Choudhury, 2013; Lu y Sexton, 2010; De Carvalho y De Lima, 2008; Razo, 2008). De hecho, un buen número de sociólogas feministas rechazan de plano las técnicas cuantitativas por relacionarse con una concepción de la ciencia tradicional y positivista (Díaz y Dema, 2013).

De todas formas, sí se han identificado varios trabajos de carácter cuantitativo, que utilizan el cuestionario para la recogida de datos y analizan la información estadísticamente (Francis y Prosser, 2014; Abdullah *et al.*, 2013; Sewalk y Nietfled, 2013; Kolade y Kehinde, 2013; Babatunde, Babalola y Opawole, 2012; Barnabas *et al.*, 2009; Menches y Abraham, 2007; Arslan y Kivrak, 2004; Kehinde y Okoli, 2004), y otras investigaciones "multimétodo" o

integradoras que utilizan tanto la perspectiva cuantitativa como la cualitativa (English y Le-Jeune, 2012; Worrall, Harris, Stewart, Thomas y McDermott, 2010; Construction Sector Council, 2010; Eliufoo, 2007; Dainty y Lingard, 2006; Whittock, 2002).

El tamaño muestral también es muy disperso, existiendo artículos publicados con base en 7 entrevistas con directivas de pequeñas constructoras (Lu y Sexton, 2010), 12 con operarias de la construcción (Choudhury, 2013) o 17 alumnas de un curso de la Fundación Laboral de la Construcción (Ibáñez y Fernández, 2011), hasta estudios con una muestra de 1.290 mujeres de 18 a 34 años (Construction Sector Council, 2010).

Perfil de las revistas

Respecto a la difusión de los resultados de investigación se han identificado cuatro tipologías de revistas con distintos enfoques. En primer lugar están las revistas de sociología como *Work, Employment and Society* y *Sociology*.

En segundo lugar las directamente relacionadas con investigaciones feministas como *Feminismos*, *Journal of International Women Studies*, *Women in Management Review* y *Gender, Work and Organization*.

El tercer grupo y el más prolífico en cuanto a publicaciones de barreras se refiere es el de revistas de carácter más técnico, relacionadas con el sector de la construcción y la ingeniería de forma pluridisciplinar. La revista con mayor número de publicaciones es sin duda *Construction Management and Economics*, con 11 artículos sobre el tema, pero también hay que destacar, entre otras, la *Revista de la Construcción*, *Journal of Management and Engineering, Building and Environment* y *Engineering, Construction and Architectural Management*.

Finalmente, están las revistas relacionadas con la educación como la *International Journal of Construction Education and Research* y la *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*. Evidentemente, son estas revistas las que más han tratado el tema de las barreras de carrera percibidas por las estudiantes de carreras técnicas.

Análisis de las barreras de carrera

Barreras de carrera reales

Las principales barreras de carrera reales identificadas en la literatura son 12 y figuran en la Tabla 1. A continuación comentamos y describimos algunos aspectos relevantes de dichas barreras.

La maternidad, la conciliación y el múltiple rol

En la mayoría de países analizados, el múltiple rol y la necesidad de conciliar vida personal y laboral sigue siendo un problema casi exclusivo para las mujeres. Ellas expresan que estas responsabilidades les obligan a tener pausas en la carrera profesional.

Sigue existiendo la necesidad de elegir entre familia o carrera (Caven y Navarro-Astor, 2013; Navarro-Astor, 2011; Dainty *et al.*, 2000), el miedo a perder el trabajo o a ser degradadas por tener hijas/os, o el quedarse atrás en el desarrollo profesional cuando se reincorporan al trabajo (De Graft-Johnson *et al.*, 2005).

Los estereotipos de género

Los estereotipos de género son "el conjunto estructurado de creencias sobre las características –rasgos, conductas, actitudes, valores y normas– que generalmente se piensa que son propias o deseables en la mujer o en el hombre" (Jato-Seijas, 2007, p. 160). No son pocos los estereotipos existentes sobre las mujeres en el mundo de la obra, siendo dos los más citados. Por una parte reina la idea de que la mujer no tiene las cualidades físicas para desenvolverse y trabajar adecuadamente en la obra porque carece de fuerza física y/o porque no se atreve a subir a las alturas (English y Le-Jeune, 2012; Ibáñez y Fernández, 2011; Construction Sector Council, 2010; Barnabas *et al.*, 2009; Michielsen *et al.*, 2004; Elejabeitia y López, 2003; Whittock, 2002; Agapiou, 2002; Greed, 2000).

Por otra, se dice que la obra no es trabajo para la mujer porque las condiciones de trabajo y el ambiente son hostiles: trabajar al aire libre sometidas a temperaturas extremas, el peligro asociado, el tener que ensuciarse, el tener que viajar y estar fuera de casa lejos de la familia, la ausencia de instalaciones, la falta de comodidades, el trato rudo o su incapacidad para dirigir a obreros (Babatunde *et al.*, 2012; Lu y Sexton, 2010; Construction Sector Council, 2010; Arslan y Kivrak, 2004; Kehinde y Okoli, 2004; Fowler y Wilson, 2004; López-Sáez, Lisbona y Sáinz, 2004; Elejabeitia y López, 2003; Whittock, 2002; Agapiou, 2002).

Pero los estereotipos no se dan únicamente en la obra: también se señala que las arquitectas están "más flojas" en percepción en 3D (Fowler y Wilson, 2004).

La promoción

Mantener un empleo y promocionar en la industria son un verdadero *handicap* para las mujeres. La prevalencia de redes informales frente al mérito (Dainty y Lingard, 2006; Watts, 2009), la preferencia de empleados varones (Kehinde y Okoli, 2004), la intolerancia de la industria a

TABLA 1. Barreras de carrera reales

| Barreras de carrera reales | Autoras/es |
|--|--|
| La maternidad, la conciliación y el rol múltiple | Azhar y Griffin (2014), Navarro-Astor y Caven (2014), Abdullah <i>et al.</i> (2013), Caven y Navarro-Astor (2013), Arenas y Calama (2012), Babatunde <i>et al.</i> (2012), Ibáñez y Fernández (2011), Navarro-Astor (2011), Lu y Sexton (2010), Worrall <i>et al.</i> (2010), Construction Sector Council (2010), Enshassi <i>et al.</i> (2008), Ling y Leow (2008), Eliufoo (2007), Menches y Abraham (2007), Dainty y Lingard (2006), De Graft-Johnson <i>et al.</i> (2005), Fowler y Wilson (2004), Arslan y Kivrak (2004), Kehinde y Okoli (2004), López-Sáez <i>et al.</i> (2004), Elejabeitia y López (2003), Borrás y Bucci (2003) y Dainty <i>et al.</i> (2000). |
| Los estereotipos de género | Azhar y Griffin (2014), Kaewsri y Tongthong (2014), Navarro-Astor y Caven (2014), Sang <i>et al.</i> (2014), Kolade y Kehinde (2013), Arenas y Calama (2012), Babatunde, Babalola y Opawole (2012), English y Le-Jeune (2012), Ibáñez y Fernández (2011), Lu y Sexton (2010), Construction Sector Council (2010), Barnabas <i>et al.</i> (2009), Enshassi <i>et al.</i> (2008), Gurjao (2006), Dainty y Lingard (2006), Arslan y Kivrak (2004), Fowler y Wilson (2004), Kehinde y Okoli (2004), Michielsen <i>et al.</i> (2004), López-Sáez <i>et al.</i> (2004), Agapiou (2002), Whittock (2002), Babatunde <i>et al.</i> (2012) y Greed (2000). |
| La promoción | Azhar y Griffin (2014), Kaewsri y Tongthong (2013), Kolade y Kehinde (2013), Infante <i>et al.</i> (2012), English y Le-Jeune (2012), Worrall <i>et al.</i> (2010), Barnabas <i>et al.</i> (2009), Watts (2009), Enshassi <i>et al.</i> (2008), Ling y Leow (2008), Menches y Abraham (2007), Dainty y Lingard (2006), Hossain y Kusakabe (2005), De Graft-Johnson <i>et al.</i> (2005), Kehinde y Okoli (2004), López-Sáez <i>et al.</i> (2004), Elejabeitia y López (2003), Dainty <i>et al.</i> (2000) y Greed (2000). |
| Las condiciones de trabajo | Sang <i>et al.</i> (2014), Román <i>et al.</i> (2013), Kolade y Kehinde (2013), Arenas y Calama (2012), Navarro-Astor (2011), Worrall <i>et al.</i> (2010), Watts (2009), Ling y Leow (2008), Menches y Abraham (2007), Eliufoo (2007), Gurjao (2006), De Graft-Johnson <i>et al.</i> (2005), Byrne <i>et al.</i> (2005), Kehinde y Okoli (2004), Michielsen <i>et al.</i> (2004), Fowler y Wilson (2004), López-Sáez <i>et al.</i> (2004) y Dainty <i>et al.</i> (2000). |
| La cultura machista | Azhar y Griffin (2014), Román <i>et al.</i> (2013), English y Le Jeune (2012), Worrall <i>et al.</i> (2010), Denissen (2010), Watts (2009), Ling y Leow (2008), Enshassi <i>et al.</i> (2008), Watts (2007), Menches y Abraham (2007), Arslan y Kivrak (2004), Elejabeitia y López (2003), De Graft-Johnson <i>et al.</i> (2005), Byrne <i>et al.</i> (2005), Fowler y Wilson (2004), Borrás y Bucci (2003) y Dainty <i>et al.</i> (2000). |
| La asignación de puestos | Azhar y Griffin (2014), Kaewsri y Tongthong (2014), Navarro-Astor y Caven (2014), Caven y Navarro-Astor (2013), Agudo y Sánchez de Madariaga (2011), Kaewsri y Tongthong (2013), Choudhury (2013), Denissen (2010), Construction Sector Council (2010), Barnabas <i>et al.</i> (2009), Enshassi <i>et al.</i> (2008), Eliufoo (2007), Menches y Abraham (2007), Dainty y Lingard (2006), De Graft-Johnson <i>et al.</i> (2005), Fowler y Wilson (2004), Borrás y Bucci (2003), Dainty <i>et al.</i> (2000) y Greed (2000). |
| El acoso y la falta de respeto | Kaewsri y Tongthong (2014), Navarro-Astor y Caven (2014), Caven y Navarro-Astor (2013), Choudhury (2013), Abdullah <i>et al.</i> (2013), Román <i>et al.</i> (2013), Wright (2013), Construction Sector Council (2010), Watts (2009), Menches y Abraham (2007), Watts (2007), Dainty y Lingard (2006), Byrne <i>et al.</i> (2005), Agapiou (2002) y Whittock (2002). |
| El reclutamiento y la selección | Kaewsri y Tongthong (2014), Román <i>et al.</i> (2013), Arenas y Calama (2012), English y Le-Jeune (2012), Construction Sector Council (2010), Gurjao (2006), Byrne <i>et al.</i> (2005), Hossain y Kusakabe (2005), Arslan y Kivrak (2004), López-Sáez <i>et al.</i> (2004), Elejabeitia y López (2003), Borrás y Bucci (2003), Whittock (2002), Agapiou (2002), Fielden <i>et al.</i> (2000), Greed (2000) y Dainty <i>et al.</i> (2000). |
| La retribución | Choudhury (2013), Kolade y Kehinde (2013), Mirza y Nacey Research (2012), Babatunde <i>et al.</i> (2012), Infante <i>et al.</i> (2012), Sánchez de Madariaga (2010), Barnabas <i>et al.</i> (2009), Ling y Leow (2008), Byrne <i>et al.</i> (2005), Borrás y Bucci (2003) y Greed (2000). |
| Las redes sociales | Sang, <i>et al.</i> (2014), Choudhury (2013), Wright (2013), Lu y Sexton (2010), Dainty y Lingard (2006), Byrne <i>et al.</i> (2005) y López-Sáez <i>et al.</i> (2004). |
| El desempeño | Sang <i>et al.</i> (2014), Román <i>et al.</i> (2013), Kolade y Kehinde (2013), Agudo y Sánchez de Madariaga (2011), Lu y Sexton (2010), Construction Sector Council (2010), Borrás y Bucci (2003) y Agapiou (2002). |
| Las propias mujeres | Babatunde <i>et al.</i> (2012), Lu y Sexton (2010), De Graft-Johnson <i>et al.</i> (2005), Arslan y Kivrak (2004), Elejabeitia y López (2003), Whittock (2002) y Greed (2000). |

Fuente: Elaboración propia.

pausas en la carrera (English y Le-Jeune, 2012), la falta de reconocimiento, e incluso la apropiación de las contribuciones de las mujeres (De Graft-Johnson *et al.*, 2005) son ejemplos de la discriminación y las dificultades que encuentran y sufren. Estas dificultades finalmente constituyen un techo de cristal. Siguiendo a Dainty *et al.* (2000), las mujeres tienden a progresar en su carrera un paso por detrás de sus compañeros varones.

Las condiciones de trabajo y la cultura machista

Las condiciones de trabajo en la industria son propias del "modelo masculino" tradicionalmente diseñado por ellos y para ellos: muchas horas de trabajo, trabajo inflexible (no es común el trabajo a tiempo parcial ni el trabajo compartido, exigiéndose una dedicación al 100%), cultura de presencia en el puesto, naturaleza nómada del trabajo en

obra, entre otras. Este modelo tiene su origen en ser un trabajo ejercido principalmente por hombres y se basa en la tradicional ausencia de corresponsabilidad en las labores domésticas y cuidado de terceras personas. Se trata de un esquema de relaciones laborales muy marcado por la prioridad de intereses de los hombres, que conceden demasiada importancia al trabajo en detrimento de otras facetas (López-Sáez *et al.*, 2004). La consecuencia es que perjudica a aquellas mujeres que trabajan en el sector y que siguen asumiendo el rol de cuidadoras y responsables de las tareas domésticas.

En ocasiones, la jornada laboral se alarga con eventos sociales como el entretenimiento para los clientes en clubes nocturnos, que resultan incómodos para las mujeres y en los que no tienen cabida (De Graft-Johnson *et al.*, 2005; Román *et al.*, 2013).

Junto a estas duras condiciones laborales, las mujeres tienen que soportar una cultura machista (English y Le Jeune, 2012; Denissen, 2010; Menches y Abraham, 2007; De Graft-Johnson *et al.*, 2005; Fowler y Wilson, 2004; Arslan y Kivrak, 2004; Byrne *et al.*, 2005), dominante y autocrática (Watts, 2009), con actitudes sexistas (Arslan y Kivrak, 2004; Worrall *et al.*, 2010), en la que los compañeros se niegan a cooperar (Ling y Leow, 2008). Existe incluso resistencia a la autoridad de las mujeres (Watts, 2007; Enshassi *et al.*, 2008; Román *et al.*, 2013), haciendo del entorno laboral un lugar hostil en el que trabajar, empujando a la mera supervivencia o al abandono.

La asignación de puestos

La asignación de los puestos de trabajo y de las tareas se lleva a cabo de manera favorable al sexo masculino, provocando una segregación ocupacional dentro de la industria, tanto a nivel de gestión como en los oficios de obra. En la obra, se espera que ellas se dediquen más a oficios de carácter más técnico que físico (eléctrico, mecánico, fontanería, operador de maquinaria pesada) y a otros con menores exigencias físicas como los acabados de obra, la pintura o los alicatados (Construction Sector Council, 2010). Esta asignación sexista es consecuencia de los estereotipos negativos que tienen los empleadores y/o superiores.

El paternalismo (aunque podríamos llamarlo también sexismo) hace que las mujeres sean asignadas a unos puestos (diseño, servicios de apoyo, interiorismo y arquitectura doméstica) y los hombres a otros (control de las obras, relaciones con los clientes, diseño de exteriores y forma de los edificios). Las siguientes palabras de una ingeniera argentina ilustran bien esta idea: "El dueño decía que para el cargo que yo ocupaba quería a una mujer, porque es un trabajo delicado y se necesita paciencia" (Borrás y Bucci, 2003, p. 14).

Esta asignación sexista del trabajo restringe las oportunidades de trabajo y desarrollo profesional para las mujeres en determinadas áreas (Navarro-Astor y Caven, 2014; De Graft-Johnson *et al.*, 2005; Fowler y Wilson, 2004; Greed, 2000).

El acoso y la falta de respeto

Esta barrera ha sido identificada para todas las categorías de trabajadoras del sector investigadas: arquitectas, jefas de obra, arquitectas técnicas, ingenieras de caminos y operarias. Pero es en la obra, principalmente, donde las mujeres tienen que soportar y sobrellevar conductas inaceptables como el acoso verbal (comentarios obscenos, silbidos, palabrotas, lenguaje ofensivo, chistes) e incluso sexual (tocamientos) (Choudhury, 2013; Wright, 2013; Denissen, 2010).

Se espera de ellas que se acomoden y toleren conductas y un lenguaje que muchas consideran inaceptable. La falta de recursos para abordar el acoso y la ausencia de apoyo por parte de los empleadores parece ser la causa de que algunas mujeres abandonen sus puestos de trabajo y la industria de la construcción (Construction Sector Council, 2010).

El reclutamiento y la selección

Los procesos de reclutamiento y selección suelen ser informales, es decir, no responden a los métodos empleados por profesionales de la gestión de los recursos humanos. No se siguen unas pautas transparentes y objetivas, de forma que a la hora de elegir entre varios/as candidatos/as a un puesto, prevalecen los criterios de experiencia y confianza en la persona. El primero, que pudiera parecer objetivo, no lo es, puesto que los hombres suelen tener más experiencia que las mujeres, y en consecuencia, se prefiere contratar a ellos antes que a ellas (Román *et al.*, 2013; Arenas y Calama, 2012; Whittock, 2002).

La invisibilidad de las mujeres en la industria y la falta de modelos femeninos hacen que propietarios y empleadores duden a la hora de contratarlas (English y Le-Jeune, 2012). Además, las redes de contactos juegan un importante papel en esta industria y las mujeres suelen estar fuera de las mismas (Dainty *et al.*, 2000; Greed, 2000). También se han encontrado investigaciones en las que se prefiere expresamente a hombres y se rechaza a las mujeres (Román *et al.*, 2013; Arslan y Kivrak, 2004; Whittock, 2002).

Para el caso de los operarios y aprendices de la construcción, el miedo de los empleadores por la responsabilidad legal ante la posibilidad de acoso en obra, la posibilidad de distracción de los obreros ante la presencia femenina, o la sospecha de no poder hablar a las mujeres igual que a los hombres son ejemplos de obstáculos a la

hora de seleccionarlás (Agapiou, 2002). En definitiva, la idea extendida es que resulta más fácil gestionar un negocio sin el problema hombre/mujer (Construction Sector Council, 2010).

Experiencias que ilustran bien esta discriminación se subrayan en Construction Sector Council (2010), cuando algunas trabajadoras indican que en las entrevistas de selección de personal se les pregunta, ilegalmente, si piensan tener hijos. O cuando los empleadores asumen que ellas buscan trabajo en construcción para encontrar marido. Asimismo, en ocasiones el lenguaje utilizado en los anuncios resulta discriminatorio para las mujeres, puesto que implícitamente siempre parece referirse exclusivamente a varones (López-Sáez *et al.*, 2004; Borrás y Bucci, 2003).

Estas prácticas implican que las mujeres tienen dificultades a la hora de ser seleccionadas para entrar en la industria, estando en desigualdad de condiciones respecto a sus compañeros varones, siendo discriminadas en ocasiones directamente y en otras indirectamente.

La retribución

Es una realidad generalizada en la industria de la construcción de los países analizados que los sistemas de retribución son poco profesionales y discriminatorios. Así, por ejemplo, ingenieras argentinas (Borrás y Bucci, 2003) y profesionales técnicas de la construcción británicas (Greed, 2000) subrayan que la remuneración de la mujer es inferior a la del hombre por trabajo equivalente. Para el caso de la arquitectura, por ejemplo, De Graft-Johnson *et al.* (2005) muestran que arquitectas de Europa, Asia, Australia y Norte América se enfrentaban a la falta de transparencia e injusticia en la estructura salarial de los despachos de arquitectura, ignorando sus habilidades y experiencia acumulada. En 2012, siete años después, un estudio encargado por "Architects' Council of Europe" confirma que los ingresos medios de los arquitectos que trabajan a tiempo completo en Europa siguen siendo un 43% más altos que los de las arquitectas (Mirza y Nacey Research Ltd, 2012).

Las redes sociales

En Gran Bretaña, directivas de pequeñas empresas constructoras (Lu y Sexton, 2010), arquitectas (Sang *et al.*, 2014) y profesionales de la gestión y de los oficios (Wright, 2013) subrayan la conducta homosocial, con redes formales e informales compuestas por hombres y para los hombres, provocando la exclusión de las mujeres y su lucha por pertenecer a ellas.

Ingenieras españolas también señalan que los clanes masculinos en el poder implican una discriminación total y que

encuentran dificultades de acceso a las redes de contactos que se establecen en los niveles más altos de las empresas: "Esa tía está fuera, no puedes pertenecer a esos clanes" (López-Sáez *et al.*, 2004, p. 168).

En definitiva, prevalece la idea de que las redes informales son más importantes para el éxito en la carrera que la habilidad y el mérito, generando desilusión y marginalización, y sentimientos de aislamiento y exclusión social (Choudhury, 2013; Dainty y Lingard, 2006).

El desempeño

La dificultad para que se reconozca la labor profesional de las mujeres y, además, el tener que realizar mayor nivel de esfuerzo y de trabajo que sus colegas varones es una práctica que dificulta el desarrollo, empequeñece a las mujeres y demuestra un sistema injusto. Se detecta un nivel de sobre-exigencia acerca de las cualidades que se requieren para el ejercicio de la ingeniería, "entrenamiento especial y mucha personalidad, quizás si se tratara de un hombre no serían tales" (Borrás y Bucci, 2003, p. 13). Ellas tienen que esforzarse más, el hombre está mejor considerado.

Se trata del doble rasero (*double standard*) y está muy extendido en los oficios: "para sobrevivir en construcción como mujer tienes que trabajar más duro y de manera más inteligente" (Construction Sector Council, 2010, p. 120). La necesidad de demostrar su valía de maneras no esperadas para los hombres se da de forma que cada vez que llegan a una nueva obra donde no las conocen "están automáticamente a prueba" (Construction Sector Council, 2010, p. 121).

Además, cuando los supervisores, colegas o clientes cuestionan su pericia tecnológica (Sang *et al.*, 2014) o su capacidad para supervisar (Kaewsri y Tongthong, 2014; Kolade y Kehinde, 2013), están emitiendo unos prejuicios que sin duda harán más difícil la valoración de su trabajo. El sentimiento de invisibilidad aparece también en esta área (Lu y Sexton, 2010).

Las propias mujeres

Aunque son pocas las investigaciones que señalan a las propias mujeres como barrera u obstáculo al desarrollo y avance de su carrera, queremos subrayar el caso de la "abeja reina". Se trata de la actitud de menosprecio y arrogancia hacia el feminismo, ejercida por algunas mujeres que han conseguido el éxito, no apoyando e incluso llegando a obstaculizar al resto de mujeres (De Graft-Johnson *et al.*, 2005; Greed, 2000).

Otras barreras personales encontradas son la falta de confianza en ellas mismas a la hora de mandar a hombres (Elejabeitia y López, 2003), o la preferencia por

determinados trabajos que limitan las oportunidades de avanzar (Babatunde *et al.*, 2012).

Barreras de carrera percibidas

Las barreras percibidas son aquellas identificadas por quienes no tienen experiencia en el sector, como es el caso de las estudiantes. El número de investigaciones identificadas en este caso es inferior; sin embargo, cabe destacar que las estudiantes ya son conscientes de la mayoría de dificultades que pueden encontrar en el desarrollo de la profesión (ver Tabla 2).

La cultura machista imperante en la industria de la construcción y el entorno hostil que genera, así como las condiciones de trabajo, son las barreras de carrera más identificadas. Así, las estudiantes parecen tener consciencia de la cultura dominada por el hombre, masculina, de las actitudes sexistas y del entorno hostil que generan. El rechazo de los hombres a ser mandados por una mujer es prueba de ello (Razo, 2008). A esto se unen la dureza de las condiciones de trabajo tales como la peligrosidad, las largas e inflexibles jornadas de trabajo, donde se trabaja el 100% o nada, un trabajo competitivo, estresante y exigente.

Por otro lado, anticipan que van a tener más dificultades a la hora de acceder a un empleo que sus compañeros, como es el caso de las mujeres canadienses (Construction Sector Council, 2010) quienes piensan que no muchos empleadores desean contratar a mujeres; y aún más duro, el de las estudiantes mexicanas que expresan haber encontrado anuncios de empleo que exigen como requisito el ser varón (Razo, 2008).

Los estereotipos de género también están presentes en diversas investigaciones. La necesidad de fuerza física y el pensar que a las mujeres no les gusta ensuciarse las manos, por tanto, la descalificación del trabajo para las mujeres, es el principal estereotipo identificado, siendo incluso las propias alumnas las que consideran que es un trabajo físicamente difícil para ellas (Construction Sector Council, 2010; New Zealand Council for Educational Research, 2008). En el estudio de Elejabeitia y López (2003) una parte del profesorado opina incluso que los puestos de trabajo no son apropiados para mujeres, y que la industria de la construcción es significativamente mejor opción de carrera para los hombres (Francis y Prosser, 2014). Otro ejemplo, que ilustra bien que se percibe a las mujeres como menos cómodas en el microcosmos laboral de los oficios, son las siguientes palabras de una ex aprendiz de los oficios en Nueva Zelanda: "hay una

TABLA 2. Barreras de carrera percibidas

| Barreras de carrera percibidas | Autoras/es |
|--|--|
| La maternidad, la conciliación y el rol múltiple | López-Sáez <i>et al.</i> (2004). |
| Los estereotipos de género | Francis y Prosser (2014), Construction Sector Council (2010), New Zealand Council for Educational Research (2008), Razo (2008), López-Sáez <i>et al.</i> (2004) y Elejabeitia y López (2003). |
| La promoción | Abdullah <i>et al.</i> (2013), Construction Sector Council (2010) y Le-Jeune y Root (2009). |
| Las condiciones de trabajo y la cultura machista | Abdullah <i>et al.</i> (2013), English y Le-Jeune (2012), Construction Sector Council (2010), Le-Jeune y Root (2009), New Zealand Council for Educational Research (2008), Razo (2008), Ling y Poh (2004), López-Sáez <i>et al.</i> (2004) y Elejabeitia y López (2003). |
| La asignación de puestos | No percibida por las estudiantes. |
| El acoso y la falta de respeto | Abdullah <i>et al.</i> (2013) y New Zealand Council for Educational Research (2008). |
| El reclutamiento y la selección | Construction Sector Council (2010), Le-Jeune y Root (2009), New Zealand Council for Educational Research (2008), Razo (2008) y López-Sáez <i>et al.</i> (2004). |
| La retribución | Construction Sector Council (2010), Le-Jeune y Root (2009) y De Carvahlo y De Lima (2008). |
| Las redes sociales | No percibida por las estudiantes. |
| El desempeño | De Carvalho y De Lima (2008), Razo (2008) y New Zealand Council for Educational Research (2008). |
| Las propias mujeres | Construction Sector Council (2010), Ling y Poh (2004) y Greed (2000). |
| El desconocimiento de oportunidades laborales | English y Le-Jeune (2012), Construction Sector Council (2010) y Le-Jeune y Root (2009). |
| Ausencia de modelos femeninos | English y Le-Jeune (2012), Le-Jeune y Root (2009) y Elejabeitia y López (2003). |

Fuente: Elaboración propia.

percepción general de que las chicas deberían estar detrás de un mostrador" (New Zealand Council for Educational Research, 2008, p. 55).

Las menores oportunidades de carrera y la discriminación en la promoción y en la retribución tampoco pasan desapercibidas entre las estudiantes. Aparece también la percepción del "doble rasero" que obliga a las mujeres a realizar más esfuerzos y obtener mejores resultados, ya que el trabajo masculino está mejor valorado (De Carvalho y De Lima, 2008). Mujeres aprendices de los oficios en Nueva Zelanda opinan que en un ambiente en el que la presencia femenina es inusual, para que las tomen en serio, al contrario que los hombres, deberán probar su derecho a estar en ese lugar y que son obreras cualificadas creíbles. Cualquier fallo que cometan será atribuido al hecho de que son mujeres (New Zealand Council for Educational Research, 2008).

Merece la pena destacar los resultados de dos investigaciones en las que las alumnas participantes muestran un sentimiento de ser invencibles, así como de desafío y cambio (Le-Jeune y Root, 2009; English y Le-Jeune, 2012). Por un lado, desconocen la existencia de prácticas discriminatorias en cuanto a remuneración y tienen consciencia de la dureza y de la hostilidad de las condiciones de trabajo en obra, pero no lo consideran una barrera, no encontrando, además, problemática la intolerancia a las pausas de carrera profesional. Por otro lado, manifiestan que no abandonarían sus puestos de trabajo debido al impacto de las barreras de carrera.

Comparativa Barreras de carrera reales / Barreras de carrera percibidas

Al comparar las barreras reales identificadas por quienes trabajan en la industria con las percibidas, identificamos dos que no son percibidas por las estudiantes: la asignación de los puestos de trabajo en función del género y la exclusión de las mujeres de las redes sociales.

Además, los obstáculos derivados de la maternidad y la conciliación familia-trabajo tampoco son muy señalados, siendo mencionados tan solo en un trabajo (López-Sáez *et al.*, 2004). Como señalan Le-Jeune y Root (2009), las alumnas no son conscientes de algunas de las barreras de carrera que afrontarán en el mercado laboral, quizá por la inocencia y la ignorancia propias de la juventud, y por la falta de exposición a los relativamente escasos modelos femeninos a seguir en la industria de la construcción.

Otra barrera percibida es la de las propias mujeres (ver Tabla 2). Incluimos aquí la actitud de mujeres canadienses de 18 a 34 años que piensan que no tienen las habilidades y aptitudes necesarias para trabajar en el sector

(Construction Sector Council, 2010), y alumnas de topografía en Singapur que no están seguras de sus propias habilidades para trabajar con los contratistas y subcontratistas varones. Sienten que no son asertivas y que, en consecuencia, serán incapaces de manejar a operarios y subordinados varones (Ling y Poh, 2004).

También se identifican dos nuevas barreras en la lista de percibidas. En primer lugar, está el desconocimiento de las oportunidades laborales que brinda el sector, lo cual constituye una importante barrera de entrada. Así, en Canadá las mujeres manifiestan no haber recibido información sobre opciones de trabajo disponibles, ni siquiera por parte de profesores u orientadores en institutos o universidades (Construction Sector Council, 2010). Y en Suráfrica también se subraya la falta de conocimiento entre los estudiantes de oportunidades de carrera en la construcción (English y Le-Jeune, 2012; Le-Jeune y Roote, 2009).

En segundo lugar, tres publicaciones reconocen la falta de modelos y referentes femeninos: dos llevados a cabo en Suráfrica (English y Le-Jeune, 2012; Le-Jeune y Roote, 2009) y uno en España (Elejabeitia y López, 2003) (ver Tabla 2).

Conclusiones

El presente estudio es el primero en proporcionar un análisis exhaustivo de publicaciones internacionales sobre las barreras de carrera a las que se enfrentan las mujeres en la industria de la construcción, a lo largo de 14 años.

Los resultados muestran que la problemática que encuentran las mujeres a la hora de su incorporación y desarrollo profesional en esta industria ha sido ampliamente estudiada a lo largo del periodo objeto de revisión y sigue siendo tema de actualidad catorce años después.

A pesar de ser un tema de importancia vital para el avance en la inclusión de las mujeres, para la competitividad de la industria de la construcción y de nuestros países, está infrainvestigado en España y en países de América Latina, donde las investigaciones encontradas contrastan con las numerosas llevadas a cabo en otros países, sobre todo en los de habla inglesa (Gran Bretaña, Estados Unidos, Australia, Canadá y Suráfrica).

La revisión bibliográfica pone de manifiesto que se han estudiado muestras variadas de participantes, desde mujeres que ocupan cargos de gestión en la industria, hasta mujeres en el escalón más bajo, el de los oficios. De cualquier modo, es evidente que el colectivo de arquitectas ha sido el más investigado. La metodología de investigación utilizada es heterogénea y el perfil de las revistas en que los autores publican sus trabajos también, incluyéndose revistas de sociología, de feminismo y género, de ingeniería y de educación.

Entre las principales barreras reales que conducen a la baja presencia de mujeres en este sector, impidiendo su entrada, dificultando su permanencia y empujándolas a su deserción, está la dificultad de equilibrar la vida profesional y la familiar; barrera generalizada que se agrava con las condiciones laborales de la industria.

Un segundo bloque de barreras está relacionado con la falta de profesionalidad de las funciones de gestión de los recursos humanos en general, y del reclutamiento y selección, promoción, retribución, y desempeño, en particular. Los procesos informales de la gestión de sus empleados y empleadas, así como los estereotipos que aún perduran en la industria provocan serias discriminaciones hacia las mujeres. La segregación ocupacional dentro de la propia industria, provocada por la discrecionalidad con la que los empleadores asignan los trabajos, disminuye las posibilidades de progresión profesional de las mujeres.

Resulta inaceptable que en el siglo XXI las mujeres tengan que soportar situaciones de acoso verbal que en otro entorno laboral serían impensables. Comentarios obscenos, silbidos, lenguaje ofensivo y chistes son ejemplos del acoso y de la falta de respeto a la que se ven sometidas.

La cultura machista y las redes sociales exclusivamente de hombres hacen que las mujeres estén excluidas de las principales actividades y toma de decisiones en las empresas del sector, enfrentándose al conocido *techo de cristal*.

Los estudios internacionales sobre barreras percibidas apuntan a una percepción del sector bastante cercana a la realidad, por parte de quienes aún no tienen experiencia en él. En la mayoría de las investigaciones, las estudiantes tienen consciencia de los obstáculos que les esperan en el mercado laboral; no obstante, la asignación sexual de los puestos y funciones, así como la exclusión de las mujeres de las redes sociales, son dos barreras no identificadas como tales. Merece mención el caso de aquellas estudiantes que, sabiendo que existen, piensan que no les van a afectar.

El desconocimiento de las oportunidades laborales en el sector opera como una fuerte barrera de entrada a quienes van a acceder a él, y hace pensar en un vacío de orientación e información por parte de los centros de educación superior.

La revisión de las publicaciones demuestra que la situación de la mujer como operaria del sector de la construcción es la menos conocida, así como las mujeres dueñas y gerentes de pymes constructoras, quienes resultan invisibles. De ahí, se alienta a las investigadoras feministas a analizar ambas situaciones en profundidad.

La importancia de hacer visibles las barreras, que persistiendo en el mercado de trabajo generarán más desigualdad laboral, radica en su condición fundamental para

la búsqueda de soluciones que contribuyan a un mundo más equitativo e igualitario, donde no tenga cabida la discriminación por razón de género y donde la igualdad de oportunidades y de trato sea un hecho real.

Referencias bibliográficas

- Abdullah, N. Z., Arshad, R. A., & Ariffin, M. H. (2013). Technical Female Graduates in the Malaysian Construction Industry: Attrition Issues. *International Surveying Research Journal*, 3(1), 33-43.
- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo (Ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (29-62). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de abril de 2014 de: http://www.inmujeres.gub.uy/innova-portal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf.
- Agapiou, A. (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction Management and Economics*, 20(2), 697-705.
- Agudo, Y., & Sánchez de Madariaga, I. (2011). Construyendo un lugar en la profesión: trayectorias de las arquitectas españolas. *Feminismos. Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, 17, 155-181.
- Arango-Gaviria, L. G. (2006). Género e Ingeniería: la identidad profesional en discusión. Reflexiones a partir del caso de la Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Colombia. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 11(18), 199-223.
- Arenas, M. T., & Calama, J. M. (2012). Análisis del fenómeno de segregación vertical en el sector de la construcción andaluz. *IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*. Sevilla 21 y 22 de junio. 81-100.
- Arslan, G., & Kivrak, S. (2004). The lower employment of women in Turkish construction sector. *Building and Environment*, 39(11), 1379-1387.
- Azhar, S., & Griffin, M. K. A. (2014). Women in construction: successes, challenges and opportunities – a USACE case study. *Proceedings of the 50th ASC Annual International Conference*, Associated Schools of Construction. Virginia Polytechnic Institute and State University (Virginia Tech) in Blacksburg, Virginia.
- Babatunde, S. O., Babalola, O., & Opawole, A. (2012). An appraisal of career development among female professionals in the Nigerian construction industry. *Global Journal of Researches in Engineering Industrial Engineering*, 12(2), 11-20.
- Barberá, E., Candela, C., & Ramos, A. (2008). Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 275-285.
- Barnabas, A., Anbarasu, J., & Clifford, P. (2009). A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. *Journal of International Women's Studies*, 11(2), 121-141.
- Bester, J. (2011). *The perception of career barriers among South African university students*. Thesis presented in fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts (Psychology) in the Faculty of Arts and Social, Stellenbosch University.
- Borrás, G., & Bucci, I. (2003). La inserción laboral de las profesionales ingenieras en el ámbito público, privado y académico. *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

- Byrne, J., Clarke, L., & Van-Der-Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1025-1034.
- Cardoso, P., & Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal of Educational/Vocational Guidance*, 8(1), 49-61.
- Caven, V., & Navarro-Astor, E. (2013). The potential for gender equality in architecture: an Anglo-Spanish comparison. *Construction Management and Economics*, 31(8), 874-882.
- Choudhury, T. (2013). Experiences of women as workers: a study of construction workers in Bangladesh. *Construction Management and Economics*, 31(8), 883-898.
- Cochran, A., Elder, WB, Crandall, M., Brasel, K., Hauschild, T., & Neumayer, L. (2013). Barriers to advancement in academic surgery: views of senior residents and early career faculty. *The American Journal of Surgery*, 206(5), 661-666.
- Construction Sector Council (2010). *The state of women in construction in Canada*. Ottawa. Recuperado el 20 de mayo de 2014 de: <http://www.winsett.ca/GetSiteFile/StateOfWomenConstruction.pdf>.
- Dainty, A. R. J., Bagihole, B. M., & Neale, R. H. (2000). A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies. *Construction Management and Economics*, 18(2), 239-250.
- Dainty, A. R. J., & Lingard, H. (2006). Indirect discrimination in construction organisations and the impact on women's careers. *Journal of Management in Engineering*, 22(3), 108-118.
- De Carvalho, M. G., & De Lima Sobreira, J. (2008). Género en los cursos de ingeniería de una universidad tecnológica brasileña. *Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 733, 889-904.
- De Graft-Johnson, A., Manley, S., & Greed, C. (2005). Diversity or the lack of it in the architectural profession. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1035-1043.
- De Luis, P., Garrido, A., Urquiza, P., & Vicente Oliva, S. (2009). El empresario como fuente de la segregación por sexo. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(1), 149-167.
- Denissen, A. M. (2010). Crossing the line: how women in the building trades interpret and respond to sexual conduct at work. *Journal of Contemporary Ethnography*, 39(3), 297-327.
- Díaz, C., & Dema, S. (2013). Metodología no sexista en la investigación y producción del conocimiento En Díaz, C. y Dema, S (Ed.). *Sociología y Género* (65-85). Madrid: Tecnós.
- Donoso, T., Figuera, P., & Rodríguez Moreno, M. L. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355, 187-212.
- Elejabeitia, C., & López, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).
- Eliufoo, H. K. (2007). Gendered division of labour in construction sites in Zanzibar. *Women in Management Review*, 22(2), 112-121.
- English, J., & Le-Jeune, K. (2012). Do Professional Women and Tradeswomen in the South African Construction Industry Share Common Employment Barriers despite Progressive Government Legislation? *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 138(2), 145-152.
- Enshassi, A., Ihsen, S., & Al-Hallaq, K. (2008). The perception of women engineers in the construction industry in Palestine. *European Journal of Engineering Education*, 33(1), 13-20.
- Eurostat (2013). *Gender equality indicators*. Recuperado el 14 de mayo de 2014 de: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/indicators_gender.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W., & Davey, C. L. (2000). Women in construction: the untapped resource. *Construction Management and Economics*, 18(1), 113-121.
- Flores, L., Berkel, L., Nilsson, J., Ojeda, L., Jordan, S., Lynn, G., & Leal, V. (2006). Racial/ethnic minority vocational research: A content and trend analysis across 36 years. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 2-21.
- Fowler, B., & Wilson, F. M. (2004). Women architects and their discontents. *Sociology*, 38(1), 101-119.
- Francis, V., & Prosser, A. (2014). Exploring Vocational Guidance and Gender in Construction. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(1), 39-57.
- Garavito, C., & Carrillo, M. (2004). *Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003*. Ilesal-Unesco.
- Gimeno, M. J. A., & Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 9(15), 25-36.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers. Sociología*, 63-64, 123-140.
- Greed, C. (2000). Women in the construction professions: achieving critical mass. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 181-196.
- Gurjao, S. (2006). *Inclusivity: the Changing role of women in the construction workforce*. Reading: University of Reading, The CIOB.
- Hossain, J., & Kusakabe, K. (2005). Sex segregation in construction organizations in Bangladesh and Thailand. *Construction Management and Economics*, 23(6), 609-619.
- Ibáñez, M. (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*, 123, 87-122.
- Ibáñez, M., & Fernández, T. (2011). *Mujeres en mundos de hombres: Pintoras en el sector de la construcción*. Recuperado el 14 de mayo de 2014 de: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26966>.
- Infante, M., Román, M., & Traverso, J. (2011). La educación universitaria: un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(4), 1-11.
- Infante, M., Román, M., & Traverso, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la Construcción*, 11(1), 32-43.
- Jato-Seijas, E. (2007). El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: particularidades y obstáculos. *Revista Portuguesa de Pedagogía*, 41(3), 151-171.
- Kaewsri, N., & Tongthong, T. (2013). Professional development of women engineers in the Thai Construction Industry. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 88, 291-298.
- Kaewsri, N., & Tongthong, T. (2014). Favorable Female Attributes in Relation to Career Challenges of Women Engineers in the Thai Construction Industry. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(3), 222-236.
- Kehinde, J. O., & Okoli, O. G. (2004). Professional Women and Career Impediments in the Construction Industry in Nigeria. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 130(2), 115-119.
- Kolade, O. J., & Kehinde, O. (2013). Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 79-99.

- Lago, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (98), 171-196.
- Le-Jeune, K., & Root, D. S. (2009). Entry and career barriers applied to the South African construction sector: A study of the perceptions held by female built environment management students. En T. C. Haupt & J. Smallwood (Ed.) *CIDB TG59 People in Construction Conference Proceed*. Rotterdam: CIB: International Council for Research and Innovation in Building and Construction.
- Ling, F. Y. Y., & Leow, L. (2008). Enabling Knowledge Flow: Retaining Graduate Women in the Singapore Construction Industry. *Journal of Construction in Developing Countries*, 13(2), 65-81.
- Ling, F. Y. Y., & Poh, Y. P. (2004). Encouraging more female quantity surveying graduates to enter the construction industry in Singapore. *Women in Management Review*, 19(8), 431-436.
- López-Sáez, M., Lisbona, A., & Sáinz, M. (2004). Mujeres ingenieras: percepciones sobre su vida profesional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 161-180.
- Lu, S. L., & Sexton, M. (2010). Career journeys and turning points of senior female managers in small construction firms. *Construction Management and Economics*, 28(2), 125-139.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140.
- Menches, C. L., & Abraham, D. M. (2007). Women in construction – Tapping the untapped resource to meet future demands. *Construction Engineering and Management*, 133(9), 701-707.
- Michielsens, E., Frydendal-Pedersen, E., & Susman, B. (2004). The European social partners for construction: force for exclusion or inclusion? En L. Clarke, E. Frydendal Pedersen, E. Michielsens, B. Susman & C. Wall (Ed.). *Women in Construction* (80-102). Reed: CLR Studies 2.
- Mirza & Nacey Research (2012). *The Architectural Profession in Europe-2012-A Sector Study Commissioned by the Architects' Council of Europe*. Recuperado el 20 de abril de 2014 de: <http://www.acecae.eu/activities/publications/sector-study>.
- Navarro-Astor, E. (2011). Work-family balance issues among construction professionals in Spain. En C. Egbu & E. C. W. Lou (Ed.). *Procs 27th Annual ARCOM Conference* (177-186), 5-7 September 2011, Leeds, UK, Association of Researchers in Construction Management.
- Navarro-Astor, E., & Caven, V. (2014). The professional career of Spanish architects: obstacles and facilitators. En: Llinares et al. (Ed.) *Construction and Building Research* (63-69). Springer International Publishing Switzerland.
- New Zealand Council for Educational Research (2008). *Trading choices. Young people's career decisions and gender segregation in the trades*. Ministry of Women's Affairs. Recuperado el 14 de mayo de 2014 de: http://mwa.govt.nz/sites/public_files/trading-choices-young-peoples-decisions-and-gender-segregation-in-the-trades.pdf.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2013). *Panorama Laboral 2013 – América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Olarte, M. E. C. (2005). *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. UNESCO, IESALC.
- Papadópulos, J., & Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. En IESALC. *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*. (117-129). Caracas: Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).
- Perrewé, P. L., & Nelson, D. L. (2004). Gender and career success: The facilitative role of political skill. *Organizational Dynamics*, 33(4), 366-378.
- Prieto, C., & Pérez de Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género. Disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, 113-132.
- Razo, M. L. (2008). La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología. *Perfiles Educativos*, 30(121), 63-96.
- Román, M., Infante, M., Traverso, J., & Gil, M. R. (2009). Segregación ocupacional y empleabilidad femenina en el sector andaluz de la construcción. Libro de actas *1er. Congreso Universitario de Investigación y Género*. Universidad de Sevilla. 1191-1210.
- Román, M., Ríos, A., & Traverso, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99.
- Sánchez de Madariaga, I. (2010). Women in architecture: the Spanish case. *Urban Research & Practice*, 3(2), 203-218.
- Sang, K., Dainty, A. R. J., & Ison, S. G. (2014). Gender in the UK architectural profession: (re)producing hegemonic masculinity. *Work, employment and society*, 28(2), 247-264. doi: 10.1177/0950017013491306.
- Sang, K., & Powell, A. (2012). Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction. En A. Dainty & M. Loosemore (Ed.). *Human Resource Management in Construction: critical perspectives* (163-196). Nueva York: Routledge.
- Sewalk, S., & Nietfeld, K. (2013). Barriers preventing women from enrolling in construction management programs. *International Journal of Construction Education and Research*, 9(4), 239-255.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92-106.
- Swanson, J. L., & Woitke, R. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.
- Torns, T., Recio-Cáceres, C., & Durán, M. A. (2013). Género, trabajo y vida económica. En C. Díaz & S. Dema (Ed.). *Sociología y Género* (153-180). Madrid: Tecnós.
- Watts, J. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment and Society*, 21(2), 299-316.
- Watts, J. (2009). Leaders of men: women "managing" in construction. *Work, Employment and Society*, 23(3), 512-530.
- Whitlock, M. (2002). Women's experiences of non-traditional employment: Is gender equality in this area possible? *Construction Management and Economics*, 20(5), 449-456.
- Worrall, L., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A., & McDermott, P. (2010). Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 17(3), 268-281.
- Wright, T. (2013). Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction. *Construction Management and Economics*, 31(8), 832-844.