

BARRERAS DE GÉNERO A PIÉ DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Ríos Paniagua, Ana
Universidad de Sevilla
ana-rios-paniagua@hotmail.com

Román Onsalo, Marisa
Administración de empresas y marketing
Universidad de Sevilla
onsalo@us.es

RESUMEN

Siglo XXI, construcción, igualdad de género... ¿Es posible la igualdad de género para el acceso y permanencia de las mujeres en puestos a pié de obra en el siglo XXI? Desde hace años se están investigando las barreras que impiden que las mujeres alcancen el éxito profesional y tengan las mismas oportunidades que los hombres; en este trabajo se pone de manifiesto la existencia de barreras que impiden la igualdad real a las arquitectas técnicas que desempeñan trabajos a pié de obra en el acceso y permanencia en dichos puestos. Los resultados que se presentan, los cuales forman parte de un estudio más amplio, desmienten determinados estereotipos negativos asociados a características femeninas y ponen de manifiesto la presencia de discriminaciones en el proceso de reclutamiento y selección en las empresas del sector. Para ello se ha optado por un método cualitativo y con la entrevista personal para la recopilación de datos, complementándose con el grupo de discusión que ha permitido obtener información más detallada sobre las cuestiones que han generado mayor conflicto.

PALABRAS CLAVE

Barreras de género, sector de la construcción, estereotipos de género, segregación, discriminaciones, reclutamiento y selección de personal.

1. Introducción

En muchas ocasiones y en muy diversos ámbitos de la vida se habla de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres: *“los hombres ganan más que las mujeres, los trabajos de las mujeres son menos valorados que los de los hombres, los hombres no colaboran en casa, la mujer es la que se encarga de la casa e hijos, la mujer siempre sacrifica su vida profesional por dedicarse al cuidado de la familia...”* y una lista interminable de tópicos que se dicen como el de *“la construcción es un mundo de hombres”*. Pero en el caso de la construcción, ¿es cierto esto? Se habla y se generaliza, y la mayoría de la gente cree que es cierto que en la obra no hay sitio para las mujeres, y si lo hay, se lo tienen que ganar a pulso.

Que los oficios propios de la obra tales como la albañilería, fontanería, electricidad, ferralla, soldaduras, etc. son profesiones tradicionalmente masculinas no precisa un estudio que lo acredite, pues basta con ir a un centro de trabajo en construcción para comprobar con una simple mirada que en su mayoría los integrantes de la misma, para estas ocupaciones, son hombres. Sin embargo, si nos centramos en funciones que requieran una formación académica universitaria o superior, el ejemplo sería inexacto debido a que las proporciones difieren y existe un porcentaje significativo de presencia femenina. Encontrar a una mujer albañil es difícil, no obstante hallar a una mujer como jefa de obra, coordinadora o recurso preventivo es más probable sobre todo desde hace unos años en los que las jóvenes eligen la profesión de arquitecta técnica.

Por lo anteriormente expuesto y acotando la materia a los trabajos que desempeña un/a Arquitecto/a Técnico/a a pié de obra tales como Jefe/a de Obra, Coordinador/a de Seguridad y Salud, Recurso Preventivo o cualquier otro puesto que requiera presencia física en la obra, se crea la necesidad de dar respuesta a la siguiente cuestión: ¿existen aún barreras que impidan la igualdad real en el mundo de la construcción a pie de obra para las arquitectas técnicas?

2. Marco teórico y objetivos de la investigación

El papel de la mujer en la sociedad en la que vivimos se encuentra con obstáculos como la conciliación de la vida familiar con la profesional, el reparto desequilibrado de las responsabilidades y tareas del hogar y del trabajo, los estereotipos y los valores sexistas que aún sobreviven y su escasa presencia en puestos de responsabilidad y decisión (Poveda, 2006). Ninguna medida política ni institucional tomada hasta nuestros días (leyes, tratados, convenciones) ha sido suficiente y eficaz para erradicar esta problemática pues, aun habiendo conseguido logros, la discriminación en el terreno profesional sigue existiendo y es más relevante en sectores tradicionalmente masculinizados como es el de la construcción en el que la participación de la mujer en los años 2009 y 2010 fue del 0,8%.

Las barreras de género son los obstáculos con los que las personas y, principalmente la mujer, se encuentran y a los que se enfrentan a lo largo de toda su vida. Son de género porque no tienen un origen en el sexo, es decir, en ser hombre o mujer, sino que hacen referencia a las diferencias sociales (por oposición biológica) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura y afectan negativamente. Las barreras son el resultado de fenómenos discriminatorios comunes y tradicionalmente admitidos sin que hombres y mujeres sean necesariamente conscientes de ellos (Meyer, 2003).

Estos obstáculos o limitaciones no son homogéneos sino que existe una amplia variedad de ellos, lo que hace que su clasificación sea compleja. Muchas autoras y autores han abordado este tema proponiendo muy diversos modos de organizar y catalogar estas barreras: barreras internas, externas e interactivas; barreras de carrera (en el acceso al empleo, en el desarrollo de la profesión, en la reincorporación al mercado laboral); barreras sociales (interpersonales, actitudinales, interaccionales); barreras de ámbito personal, educativo, profesional, gestión del tiempo, y participación social, entre otros. Trabajos como los de Gimeno y Rocabert (1998), Navarro (2005) ofrecen una amplia visión de los autores y autoras que han estudiado y clasificado las barreras de género a lo largo de los años.

Centrándonos en las barreras profesionales, objeto de estudio del presente trabajo, Swanson y Woitke (1997) definen las barreras profesionales o barreras relativas a la carrera como eventos o condiciones, ya sean de la persona o de su ambiente, que dificultan el proceso de desarrollo profesional.

La amplia clasificación que en su día propusieron Swanson y Tokar (1991) y que denominaron listado de "Barreras de carrera", está integrada por dieciocho escalas que se enumeran a continuación.

Figura 1. Barreras de carrera

1	Discriminación por sexo	10	Indecisión / falta de información
2	Falta de confianza	11	Insatisfacción con la carrera
3	Conflicto de multi-rol	12	Recolocación
4	Interferencia de los niños	13	Inseguridad sobre cómo encontrar trabajo
5	Edad y discriminación racial	14	Sobre-cualificación para el mercado de trabajo
6	Conflicto de rol sexual	15	Planes sobre matrimonio/niños
7	Inadecuada experiencia/formación	16	Falta de soporte del cónyuge para trabajar
8	Desaprobación de los otros	17	Desaliento en los campos de trabajo
9	Inseguridad sobre el futuro	18	Deseabilidad psíquica

Fuente: Swanson y Tokar, 1991.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su posterior desarrollo profesional o promoción en el puesto de trabajo se ve fuertemente condicionado por los estereotipos sexistas. Una parte de las barreras se han construido socialmente, existiendo en cada cultura representaciones consensuadas e implícitas sobre lo que son y deben ser los hombres y mujeres (Le Pors y Milewski, 2002). Estos estereotipos de género representan el conjunto estructural de creencias sobre las características que generalmente se piensa que son propias y deseables en la mujer y en el hombre. Kanter (1977) analizó diferentes estereotipos relativos a las características femeninas y sus efectos sobre la segregación laboral de la mujer, indicando las ocupaciones afectadas y algunas reflexiones orientadoras. Entre todos ellos se encuentran los estereotipos negativos (Figura 2).

Figura 2. Estereotipos negativos y su relación con la segregación laboral

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 adhoc.	Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, no biológica.	Muchas están dispuestas y quieren ejercer estos trabajos. Diferencia aprendida.

Fuente: Kanter, 1977.

Junto a la pervivencia de estereotipos negativos, las mujeres pueden encontrar barreras a su incorporación y permanencia en el mercado laboral en los procesos de reclutamiento y selección utilizados por las empresas.

La clasificación de barreras en la selección que propusieron Fitzgerald y Betz (1983) distingue entre discriminación formal, informal e inadvertible o accidental. 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 o candidata 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 en la contratación de mujeres. Los tests utilizados a tal efecto (de inteligencia, personalidad, intereses,...) no son infalibles y suelen perjudicar a determinadas minorías. Las pruebas físicas que se requieren para determinados oficios, también están sujetas a este tipo de sesgo, puesto que los niveles mínimos que demandan afectan adversamente a las candidatas femeninas. Este tipo de discriminación 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.

Las consecuencias de todos estos fenómenos discriminatorios quedan patentes a lo largo del proceso de desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y, concretamente, en la incorporación al mercado laboral y su permanencia en él.

Estos obstáculos o barreras constituyen la base teórica sobre la que hemos marcado los objetivos de la investigación:

- Conocer si existen estereotipos negativos de género.
- Conocer si hay condiciones o fenómenos discriminatorios que dificultan el acceso de las mujeres a puestos a pié de obra y su permanencia en ella.
- En caso afirmativo, conocer cuáles son los estereotipos y las condiciones discriminatorias y qué las ocasiona.

3. Metodología

Para realizar la investigación se ha optado por un método cualitativo en el que la técnica de recopilación de datos se hace a través de la entrevista personal y se complementa por un grupo de discusión de una muestra seleccionada para obtener información más detallada sobre las cuestiones que generan mayor conflicto. Su elección se debe a factores tales como 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 “no estructurada o abierta” y más concretamente la “focalizada” que tiene una estructura organizada que permite que el sujeto hable libremente sobre los puntos específicos, los cuales quien entrevista deberá identificar en todo momento (Pérez, 2005).

Para el desarrollo de las entrevistas se ha diseñado un guión previo con una serie de cuestiones sobre los estereotipos negativos y las barreras en el proceso de selección extraídas de la revisión bibliográfica examinada con la finalidad de conseguir la mayor validez de medición posible y facilitar el posterior análisis de las mismas.

Para identificar la población objeto de estudio dentro del sector de la construcción se ha utilizado un buscador filtrando la búsqueda por “constructoras Sevilla”. De la totalidad de empresas relacionadas con la edificación, se ha hecho una criba en la que sólo se han tenido en cuenta las Pymes por su mayor representación en el sector, obteniendo como resultado un total de ciento veinte empresas de pequeño y mediano tamaño del sector de la construcción en la ciudad de Sevilla.

Se realizaron varios contactos telefónicos con las empresas invitándolas a participar en la investigación e intentando fijar una cita con aquellas personas 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. Asimismo, se invitó a participar a quienes fueran responsables de la gestión de los recursos humanos.

Del total de contactos dispuestos a participar en la investigación se pudieron realizar un total de cuarenta entrevistas, seleccionadas por la edad de los y las participantes con un rango de edad situado entre los veinticuatro y cuarenta años. Esta elección responde al interés por conocer la realidad de la generación actual, intentando así evitar la visión tradicional de quienes llevan en el sector toda una vida. De las cuarenta entrevistas, treinta y cinco se realizaron a profesionales con formación académica en Arquitectura Técnica y cinco a responsables de Recursos Humanos. Cabe destacar la implicación total por parte de los/as arquitectos/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 a participar, siendo ésta más acentuada en las mujeres.

El total de entrevistas realizadas se distribuye de la siguiente manera atendiendo al puesto ocupado y al sexo:

- Hombres: 20 entrevistas
 - 10 Jefes de Obra
 - 10 Coordinadores de Seguridad y Salud
- Mujeres: 15 entrevistas
 - 10 Jefas de Obra
 - 5 Coordinadoras de Seguridad y Salud
- Recursos Humanos: 5 entrevistas
 - 3 hombres
 - 2 mujeres

Tras la primera fase de entrevistas personales, se formaron dos grupos de discusión; uno de ellos integrado por un Jefe de Obra, una Jefa de Obra, un Coordinador de Seguridad y una Coordinadora de Seguridad, y el segundo formado por dos integrantes de Recursos Humanos: un hombre y una mujer. El objetivo de esta segunda fase realizada con representantes de todos los colectivos a investigar, era analizar más profundamente las respuestas conflictivas fruto de las entrevistas con el fin de corroborar o no las barreras a que se referían. Con la observación y comparación de las respuestas obtenidas en ambas fases, el paso siguiente fue la transcripción y reducción de las mismas para proceder a su análisis y obtener conclusiones (Miles y Huberman, 1994).

En las reproducciones de los testimonios relatados se ha intentado ser lo más fiel posible a los discursos de los y las participantes teniendo en cuenta la dificultad que supone asociar varias respuestas y/o abreviar narraciones para clasificarlas según el sistema de clases que se ha establecido.

4. Resultados del estudio

En este apartado recogemos los principales resultados obtenidos acompañados de los testimonios que los confirman.

El primer resultado que mostramos hace referencia al tópico de que la construcción es un mundo de hombres. Posteriormente se desmienten determinados estereotipos negativos comunes a las

características femeninas que repercuten en la segregación laboral de la mujer, tales como la escasa capacidad de mando, la menor fuerza física, y la menor disposición para viajar. Por último, se pone de manifiesto determinados elementos discriminatorios en el proceso de selección de las empresas, convirtiéndose éstos en una fuerte barrera para el acceso de la mujer a trabajos a pié de obra.

4.1. La construcción es un mundo de hombres

Hemos querido conocer la opinión de quienes trabajan en él como complemento y confirmación de lo ya demostrado por las estadísticas oficiales, además de saber si las mujeres se ven condicionadas a la hora de elegir los estudios de arquitectura técnica.

A día de hoy la elección profesional no se ve influenciada por opiniones externas; chicos y chicas eligen su educación según preferencias y perciben el apoyo y conformidad de su familia y entorno directo. Existen algunas salvedades para el grupo femenino que en ocasiones pueden llegar a un punto conflictivo por la educación de la familia, creencias religiosas o simplemente porque los padres han vivido en un ambiente plagado de machismo por tratarse de otra época, y que intentan modificar la decisión de sus hijos e hijas en previsión de posibles actitudes indeseadas y desagradables como el machismo.

No obstante y aunque la universidad sea un terreno neutro, se percibe más una disconformidad hacia la mujer profesional en el desempeño del trabajo donde son los propios compañeros o subordinados los que manifiestan una actitud reacia a la mujer. Es significativo recalcar que existe una discriminación camuflada bajo una apariencia en la que se presume de ser “moderno” y de aceptar la integración de las mujeres en terreno tradicionalmente dominado por el hombre como se refleja en la opinión de “KM-32”.

Cabe destacar las reiteradas afirmaciones de que la construcción es machista.

DH-34-10, HOMBRE

“- Nunca nadie me ha dicho que le parezca mal que sea Arquitecto Técnico ni tampoco me han aconsejado otra cosa. Creo que la construcción es un campo neutro tanto para hombres como para mujeres.”

LM-25-10, MUJER

“- Sinceramente nunca he pensado que mi carrera fuera masculina, la elegí y punto. En los puestos técnicos creo que la obra ya no es machista, al menos por mi poca experiencia, hay mujeres trabajando desde hace años como arquitectas, ingenieras y aparejadoras. Quizás sí que resultaría bastante machista en trabajos de oficios con menor cualificación. Puede que dentro de este ámbito fuera machista si hubiera mujeres trabajando.”

GH-26-10, HOMBRE

“- Cuando decidí ser Arquitecto Técnico a todo el mundo le pareció bien, yo no pensé en la crisis ni en lo sacrificado que esto sería. Desgraciadamente la construcción sigue siendo machista y con muchos tópicos. Pero desde hace relativamente poco que la mujer va entrando a este mundo las cosas están cambiando y se puede mejorar tanto para hombres como para mujeres.”

GM-39-10, MUJER

“- La verdad que yo nunca pensé en las dificultades por ser mujer, mi familia directa me apoyó incondicionalmente, incluso hubo una temporada que quería ser psicóloga y mi padre me lo quitó de la cabeza, diciéndome que mi primera opción era la adecuada y no debía cambiarla, para él era un orgullo que estudiara lo mismo que él. Sólo un tío mío me dijo que por qué no hacía enfermería o magisterio que eran carreras femeninas; pero sé que es por su condición de miembro de un grupo religioso. 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 obra y decía “pobrecita déjala ahí y que no nos moleste mucho”, ahora ya nos consideran igual y no piden una segunda opinión a un hombre.”

KM-32-10, MUJER

“- A mi familia nunca le ha gustado mi profesión ni mi trabajo me han visto pasarlo tan mal que con el tiempo les gusta menos, pero ellos saben que la obra es lo que más me gusta y por eso no me dicen nada. La construcción es muy machista, sobre todo en lo que tiene que ver en un departamento de Producción. Muchas veces los peores son los que te dicen... <¡¡¡anda, que ya, en la obra a las mujeres se os trata igual o mejor!!!>Tengo comprobado que estos compañeros son los peores...”

Para conocer las causas de que haya una participación no equilibrada en **los puestos técnicos a pié de obra**, se ha preguntado directamente a los miembros de la muestra si preferían trabajar con hombres o con mujeres y por qué. Los testimonios de los y las profesionales son:

DH-34-14, HOMBRE

“- Nunca he trabajado con mujeres, por ello, no puedo decir si prefiero lo uno o lo otro.”

GH-26-14, HOMBRE

“- Tengo preferencias según el puesto y la tarea, a veces para determinadas cosas son mejores los hombres y viceversa.”

JH-35-14, HOMBRE

“- A mí no me gusta diferenciar entre hombres o mujeres. Sólo quiero trabajar con personas responsables, consecuentes, comprometidas, preparadas, serias y eficientes y tengo que reconocer que las mujeres cumplen mejor este perfil.”

GM-39-14, MUJER

“- Trabajar con hombres o mujeres me es absolutamente indiferente, me gusta trabajar con profesionales y eso es indistinto al sexo.”

KM-32-14, MUJER

“- De personal técnico con compañeras, son más metódicas, constantes y responsables, miramos más por una productividad en común y beneficio para la empresa, mientras que ellos, sólo piensan en su beneficio personal (económico).”

A excepción de algunos casos puntuales en los que hay preferencia por las mujeres para ciertos puestos y por hombres para otros por determinadas cualidades según la experiencia que han tenido, no hay una tendencia a preferir trabajar con hombres, lo que nos lleva a concluir que la escasa presencia de las mujeres en puestos técnicos a pié de obra no se justifica por las preferencias personales.

Opiniones de Recursos Humanos revelan que en sus empresas no existe igualdad en la contratación siendo el porcentaje de mujeres y hombres muy diferente, con tendencia a contratar al sexo predominante que suele ser el sexo masculino.

RHH-28-15, HOMBRE

“- En mi empresa, en la actualidad, no existe perfil de mujeres en obra contratadas, son todos hombres. En puestos técnicos sí que podemos ir a un 70% de hombres y un 30% de mujeres.”

RHH-61-15, HOMBRE

“- Por la experiencia y los años, en obra el 90% son hombres siempre y un 10% es ocupado por mujeres; en oficina hay algo menos y digamos que el porcentaje de mujeres asciende al 20-30%. 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 enfría 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/a.”

Todos estos resultados confirman la existencia de segregación laboral horizontal para puestos a pié de obra, y apuntan algunas de sus causas que se analizarán posteriormente.

Ahondando en los trabajos a pié de obra, los resultados muestran lo complicado que resulta encontrar a **mujeres que desempeñen oficios dentro de la obra**.

Aunque no es lo común, sí que los Arquitectos Técnicos que han trabajado en obra han coincidido en alguna ocasión con mujeres en puestos de fontanera, instaladoras o limpiadoras. Este último puesto es un tanto particular porque pese a que la mayor parte de los oficios son realizados por hombres, la tarea de la limpieza es casi exclusivamente femenina. El que sean mujeres quienes limpien en obra es consecuencia de que esta labor es asociada tradicionalmente a la mujer en la casa y, por tanto, fuera de la casa. Los Arquitectos Técnicos verifican que las pocas chicas que han trabajado con ellos desempeñando oficios en obra, han sido muy profesionales por lo que su escasa presencia es por asociar tradicionalmente estos trabajos a hombres. La capacitación y profesionalidad no depende del sexo sino de la persona y de sus habilidades.

Aquellos Arquitectos Técnicos que han podido trabajar con alguna mujer desempeñando estos oficios, opinan lo siguiente:

AH-35-13, HOMBRE

“- En mis obras me he encontrado a una mujer que trabajaba como electricista y a otra que lo hacía como fontanera, la verdad que los resultados fueron muy buenos y ellas estaban tan capacitadas como un hombre para hacerlo.”

CH-24-13, HOMBRE

“- En mi corta experiencia me he encontrado a varias mujeres que trabajan en oficios, hicieron su trabajo y lo hicieron bien, ¿por qué no van a poder trabajar en la obra?. ”

EH-37-13, HOMBRE

“- En todas las obras la limpieza es casi exclusivamente de las mujeres, aunque también he tenido a un mujer instaladora de tabiquería ligera, era muy buena profesional en su trabajo al igual que otras muchas mujeres que he conocido que trabajan limpiando.”

Por su parte, el grupo de Arquitectas Técnicas tampoco ha coincidido en las obras con muchas mujeres oficiales o peonas que no fuera el de las limpiadoras. Para ellas las pocas oficiales y peonas que han tenido han sido profesionales y buenas trabajadoras como cualquier hombre, incluso algo mejores como señala “KM-32” ya que tienen la virtud de escuchar y la intención de mejorar en la medida de lo posible, cualidad menos predominante entre los hombres.

AM-29-13, MUJER

“- A pesar del tópico de la fuerza física, yo creo que hay oficios como enlosar, alicatar... que no requieren tanta fuerza como sí mayor técnica, ser curioso/a y que podrían ser muy aptos para la mujer. De momento no he visto a ninguna mujer que no sea limpiadora pero no quiere decir que no las haya o que no sean aptas para los oficios.”

CH-37-13, MUJER

“- He visto mujeres alicatando, replanteando... hacían su trabajo muy bien y eran respetadas por sus compañeros. Son tan aptas como un hombre.”

GM-39-13, MUJER

“- En todos mis años de carrera aún no he coincidido con ninguna mujer que desempeñe oficios distintos del de limpiadora. Para mí son iguales que los hombres en todos los aspectos, podrían tener alguna pega como la fuerza física, pero al igual que los hombres no todos son fuertes.”

KM-32-13, MUJER

“- Yo he tenido a una pintora, y el resultado fue incluso mejor que el de algunos pintores porque las mujeres escuchan y atienden a los consejos y los hombres en general no.”

4.2. La arquitecta técnica como “jefa”. Estereotipo: escasa capacidad de mando

La mujer jefa dentro del sector de la construcción no es una figura muy común. La mayoría de las personas entrevistadas, no han tenido jefas por lo que no pueden valorar sus preferencias al haber tenido únicamente jefes. En torno al 30% de la muestra afirman haber tenido al menos una vez una jefa con titulación por lo general de “Arquitecta” o “Arquitecta Técnica”. Los/las entrevistados/as opinan lo siguiente sobre su experiencia a la hora de haber tenido jefas:

AH-35-16, HOMBRE

“- He tenido dos jefas de un total de tres que he tenido en mi carrera profesional, ambas eran tituladas y buenas profesionales, con el jefe tampoco tuve ningún problema, me da igual uno que otro.”

DH-34-16, HOMBRE

“- Nunca he tenido jefas, sólo jefes por lo que opinar si prefiero a uno u otra no tiene sentido si no he tenido ninguna experiencia con mujeres jefas.”

JH-35-16, HOMBRE

“- Tuve una jefa de recursos humanos y los operarios que yo gestionaba dependían de ella. Por mis experiencias con varios jefes y una jefa, la jefa fue mejor, más organizada y preparada y comprometida con todo que los jefes.”

GM-39-16, MUJER

“- He tenido un par de jefas directas de las que yo dependía, no tenían formación técnica. Supongo que preferían a chicas en esta empresa o debía ser por enchufe o algo similar porque una sustituyó a la otra. Para mí es indistinto tener un jefe o una jefa, lo que no me gusta es tener a gente por encima de mí que tienen menos conocimientos y formación que yo, y que debido a su inseguridad no utilizan bien su posición, no sé si es casualidad pero han sido justo las dos jefas que he tenido que puede ser también debido a que su formación no era la ideal.”

HH-25-16, MUJER

“- He tenido una jefa, que era aparejador y no tuvimos ningún problema, ella estaba en la obra conmigo y todo marchó muy bien.”

JM-25-16, MUJER

“- Jefa directa o de la que yo dependa no he tenido ninguna, siempre han sido jefes y con formación técnica por lo que mi opinión no es muy fiable (...) Bien es cierto que aunque me fastidie decirlo cuando he trabajado conjuntamente con mujeres jefas por algún asunto en común, mi experiencia no ha sido buena. No eran mis jefas ni tenían que mandarme, sin embargo siempre intentaban ordenarme sin saber hacerlo, sin criterio y con mucha inseguridad (...) yo las estaba ayudando porque no eran temas para los que yo estaba contratada. Me daba la impresión de que se sentían superiores y de que tenían que demostrar que mandaban, pero realmente yo no las consideré aptas para ser jefas, nunca he tenido esa sensación con los jefes míos que han sido gente formada, con experiencia, muy cercanos y dispuestos a ayudar, eso es lo que yo valoro en un cargo de jefa o jefe.”

KM-32-16, MUJER

“- Sí, una vez tuve una jefa arquitecta. Me gusta tener jefes o jefas que no sean peleles, me decanto por la gente clara, directa y buena.”

Para el puesto de jefe/a, los entrevistados/as prefieren, al igual que se puso de manifiesto al opinar sobre sus compañeros/as, personas competentes, formadas, serias y responsables, que sepan hacer su trabajo independientemente de su sexo y que no ocupen un cargo que no les

corresponde. De sus experiencias, la mayoría con jefes y algunos/as también con jefas confirman que el haber trabajado con personas con formación inadecuada (en este caso coincide con mujeres jefas), que no sepan delegar con buen criterio y seriedad, hace que se las desacrediten como jefe o jefa. Ser jefe/a es algo más que mandar y delegar, hay que tener profesionalidad.

A pesar de esta opinión mayoritaria, no podemos dejar de señalar algunos testimonios en los que la capacidad de mando de las mujeres como jefas de obra es cuestionada:

KM-32-9, MUJER

“- Todo es relativo. Algunas Propiedades sólo 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.”

IM-32-9,32, MUJER

“- 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.”

Por otro lado, las mujeres arquitectas técnicas encuentran barreras externas a la hora de ocupar el cargo de jefa. A veces son los propios jefes quienes no quieren que una mujer organice el trabajo de obra (RHH-28-21) y otras son los clientes (RHH28-8). A las propias empresas puede interesarles estar dirigidas por jefes a causa de su cartera de clientes, pues sigue habiendo personas que se niegan a que sea una mujer quien supervise todo. No dan una respuesta exacta de las razones que llevan a esta decisión, aunque sí apuntan hacia las preferencias y exigencias impuestas por los clientes quienes no quieren a las mujeres como jefas de obra. Sea cual fuere el motivo, la empresa lo acepta y crean organizaciones lideradas por hombres y excluyendo a las mujeres.

Como comenta RHH-59 una de las posibles causas de descarte podría ser la forma de adquisición de futuros negocios que se adquieren fuera del puesto de trabajo y mediante eventos sociales extralaborales (ir de copas, fiestas, eventos...). Esta afirmación vuelve a confirmar la existencia de barreras externas, ya que ciñéndonos al perfil necesario para ser jefa/e y a las funciones propias del cargo, tanto las mujeres como los hombres podrían desempeñarlo sin ningún tipo de problema (RHH-28-20). No obstante, la participación en actividades ajenas al propio puesto de trabajo (extralaborales) elimina a las mujeres del cargo de jefa.

RHH-28-21, HOMBRE RRHH

“- Según las normas éticas de la empresa, todos somos iguales sin diferencia de raza, sexo, estatus social... pero también te digo que no se cumple por lo que aunque tengamos plan de igualdad como si no existiera. En obra a veces hemos intentado facilitar que la mujer sea más numerosa pero no hemos tenido mucho éxito. En los puestos técnicos sí se intenta en más ocasiones, aunque a veces nos hemos encontrado con que el propio jefe no quiere que una mujer organice el trabajo de obra.”

RHH-28-8, HOMBRE RRHH

“- 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.”

RHH-59-8, MUJER RRHH

“- Quiero pensar que en el siglo en que vivimos no se pierdan 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-28-20, HOMBRE

“-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 sé 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. Las mujeres tienen más desventajas. A pesar de ello, cuando la empresa tenía jefas de obra, hubo casos en los que ellas manejaban la obra mucho mejor que un hombre y con diferencia. Lamentablemente no siempre se elige al mejor profesional porque hay otros factores externos y propios de las empresas que hay que respetar.”

4.3. Estereotipo: menor fuerza física

Para oficios a pié de obra en los que se puede requerir fuerza física, algunos testimonios hacen diferencias entre hombres y mujeres, aunque parece ser que el trabajo de oficio no es una cuestión de fuerza sino del oficio en cuestión y de las cualidades de la persona. No en todos los oficios es vital ser fuerte. En este sentido GM-39 opina que en ocasiones será cierto pero en ocasiones los hombres tampoco son tan fuertes como es necesario por lo que el trabajo de oficio no es una cuestión de fuerza sino de elegir el oficio acertado acorde a las cualidades de la persona.

IH-33-13, HOMBRE

“- Nunca he tenido a mujeres en obra que no tuvieran algún cargo técnico, a pesar de ello pienso que una mujer puede tener la misma preparación y actitud que un hombre aunque entiendo que se encontrará con más dificultades para el correcto desarrollo de su trabajo que un hombre, y tendrá barreras físicas en los trabajos duros.”

GM-39-13, MUJER

“- En todos mis años de carrera aún no he coincidido con ninguna mujer que desempeñe oficios distintos al de limpiadora. Para mí son iguales que los hombres en todos los aspectos, podrían tener alguna pega como la fuerza física, pero al igual que los hombres no todos son fuertes.”

AM-29-13, MUJER

“- A pesar del tópico de la fuerza física, yo creo que hay oficios como enlosar, alicatar... que no requieran tanta fuerza como sí mayor técnica, ser curioso/a y que podrían ser muy aptos para la mujer. De momento no he visto a ninguna mujer que no sea limpiadora pero no quiere decir que no las haya o que no sean aptas para los oficios.”

Estos testimonios confirman que la fuerza física no es necesaria para el desempeño de oficios tales como alicatar, enlosar, pintar, etc. no justificándose el escaso número de mujeres en estos oficios en las obras.

La exigencia de fuerza física en las ocupaciones “masculinizadas” supone una barrera de entrada que puede ser impuesta por los propios compañeros. A pesar de que la tecnología está reduciendo las exigencias físicas para realizar los trabajos, el estereotipo de que las mujeres no tienen la fortaleza física necesaria sigue existiendo. En ocasiones porque son los propios trabajadores los que se niegan a tomar las medidas adecuadas para reducir estas exigencias, ocultando el miedo o el cansancio y mostrando sus proezas físicas como una muestra de su capacidad (De Luis, Garrido, Urquizu, y Vicente, 2009).

4.4. 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, la realidad muestra lo siguiente: tanto hombres como mujeres se muestran igualmente reacios a viajar, y a tener un trabajo que implique desplazamientos continuos. Este escenario es aceptado por ambas partes porque no tienen una oferta de empleo con mejores condiciones y porque tienen asumido el lazo existente entre ser Arquitecto/a Técnico/a y tener que moverse de un punto geográfico a otro. Para ambos el estar lejos del lugar de residencia se traduce en menos tiempo de ocio y disminución del contacto con la familia; y que una vez que se tiene pareja y/o hijos/as, el hecho de tener que trasladarse se convierte más aún en un problema o en una situación indeseada.

Cuando se debate sobre desplazamientos a corta o media distancia y con ida y vuelta en el día, contrariamente ambos sexos lo aceptan e incluso lo ven como un punto positivo ya que permite romper la rutina.

BH36-19, HOMBRE

“- Lo que menos me gusta de ser Arquitecto Técnico son las horas y el tiempo que te quita profesión, te quita parte de tu vida, me da mucha pena perder parte de la vida de mis hijos y de estar con mi familia, el viajar no me importa pero depende de cómo se entiendan “los desplazamientos”.”

CH-24-19, HOMBRE

“- Odio el estrés con el que se va siempre, la interminable jornada intensiva, la presión, estoy seguro de que las cosas se podrían hacer bien sin tanta tensión. Mi contrato actual incluye disponibilidad geográfica pero en mi caso se traduce en viajes nacionales según las obras pero de corta duración por lo que se agradecen para desconectar de la rutina, evidentemente si fueran más frecuentes o más largos opinaría lo contrario.”

EH-37-19, HOMBRE

“- Odio viajar continuamente y no saber hasta cuando voy a estar en un sitio ni a donde me mandaran en la próxima obra, si pudiera elegir un trabajo en un sitio fijo no lo pensaría.”

MH-39-19, HOMBRE

“- En mi trabajo no me gusta viajar a la ciudad donde tenga la obra; con la crisis no estamos para elegir trabajos y hay que aguantarse con lo que sea pero desde luego cambiaría rotundamente a un trabajo que siempre fuera en la misma ciudad.”

OH-40-19, HOMBRE

“En mi situación actual acepto lo que sea, pero bien es cierto que a mi edad y con mi familia, mujer ... necesito una estabilidad e ir de sitio en sitio haciendo obras como hacía cuando tenía 25 años no es lo que prefiero...”

BM-26-19, MUJER

“- En estos momentos viajar no me importa, de hecho es ahora el momento de hacerlo, soy libre y puedo irme a donde me apetezca sin fastidiar a nadie.”

CM-37-19, MUJER

“- Tantas horas de trabajo te agotan físicamente, sobre todo estos últimos años, supongo que coincide con los años que llevo siendo madre, es lo mismo que viajar, me gusta porque te saca de la rutina pero reconozco que cada vez me gusta menos pero sé que es algo que va implícito en el trabajo que he elegido y que debo hacerlo.”

DM-27-19, MUJER

“- Viajar a nadie le gusta, hay que reconocer que ir de un sitio a otro si es a diario es tiempo perdido que ni se paga ni se disfruta, te quita tu tiempo libre y eso no lo quiere nadie, aunque por trabajo se hace todo, pero no significa que te guste.”

GM-39-19, MUJER

“- Mi trabajo implica movilidad pero esporádicamente, no todos los días tengo que hacerlo, y además es sólo por un día, no me importa en absoluto.”

El estereotipo de que a la mujer no le gusta viajar y al hombre sí queda desmentido después de las entrevistas realizadas. Las largas jornadas laborales y la movilidad pueden ser una ventaja o desventaja para hombres y mujeres según las situaciones personales. Por tanto, la menor disposición a viajar y trasladarse no es una característica femenina.

4.5. Elementos discriminatorios en el proceso de selección

En este apartado ofrecemos el perfil que los y las profesionales de los recursos humanos buscan a la hora de reclutar y seleccionar personal para puestos técnicos, así como las posibles trabas o

barreras que los demandantes de dichos puestos pudieran encontrar a lo largo del proceso de reclutamiento y selección.

Edad

La edad puede resultar una barrera tanto para hombres como para mujeres según el rango en el que se busque empleo. RHH-28 deja claro el rango preferido por su empresa debido al propósito buscado, quieren a gente joven que aún sea flexible y se adapte fácilmente a las condiciones de la empresa; la gente más mayor es más reacia 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. En las mujeres además, existe el condicionante de la maternidad, actualmente entres los 30 y 40 años, que en determinadas empresas que quieran hacer un contrato temporal y no tengan previsión de aumentar la plantilla implica un problema por el dinero que la empresa acabaría desembolsando y que finaliza en el descarte de la mujer de la que se tenga previsión de embarazo.

RHH-28-18, HOMBRE

“- Entre 28 y 36 años es la edad que solemos buscar ya que consideramos que a esa edad la persona ya ha captado la formación y experiencia necesaria pero aún se puede amoldar a la forma de trabajo que se tiene en la empresa, aunque también depende del puesto y de qué características se prefieran.”

RHM-59-18, MUJER

“- Las contrataciones depende un poco de todo, rango de edad pues a veces sin experiencia y otras con mucha por lo que se prefieren con menos de 30 o a partir de 35, ya según vaya a ser la función a desempeñar. 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.”

Sexo

Uno de los argumentos de que haya pocas mujeres a pié de obra es 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.

Las opiniones de los y las técnicas ponen de manifiesto el desacuerdo con este argumento. Hombres y mujeres quieren trabajar con profesionales y no asocian la profesionalidad al sexo por lo que indistintamente podría ser válido tanto un chico como una chica. En casos puntuales como los que se recogen a continuación, los hay quienes prefieren a mujeres en ciertos puestos y a hombres en otros por cualidades más comunes en unos/as que en otros/as según la experiencia que han tenido. El reparto no equilibrado existente en puestos técnicos de construcción y según las opiniones de los entrevistados y entrevistadas no se justifica.

DH-34-14, HOMBRE

“- Nunca he trabajado con mujeres, por ello, no puedo decir si prefiero lo uno o lo otro.”

GH-26-14, HOMBRE

“- Tengo preferencias según el puesto y la tarea, a veces para determinadas cosas son mejores los hombres y viceversa.”

JH-35-14, HOMBRE

“- A mí no me gusta diferenciar entre hombres o mujeres. Sólo quiero trabajar con personas responsables, consecuentes, comprometidas, preparadas, serias y eficientes y tengo que reconocer que las mujeres cumplen mejor este perfil.”

GM-39-14, MUJER

“- Trabajar con hombres o mujeres me es absolutamente indiferente, me gusta trabajar con profesionales y eso es indistinto al sexo.”

KM-32-14, MUJER

“- De personal técnico con compañeras, son más metódicas, constantes y responsables, miramos más por una productividad en común y beneficio para la empresa, mientras que ellos, sólo piensan en su beneficio personal (económico).”

Lejos de la paridad, la realidad en las empresas constructoras es que el porcentaje de hombres técnicos contratados es muy superior al de mujeres técnicas.

Recursos Humanos afirma que en sus empresas no existe la igualdad en la contratación, la repartición de trabajo es en porcentajes muy diferentes y por lo general con tendencia a contratar al sexo predominante que suele ser el sexo masculino. RRHH contrata según el perfil que se busque y según las indicaciones de sus superiores que también suelen ser hombres y justifican tal decisión con la mayor afinidad entre sexos iguales que entre sexos diferentes, por la imposición de que el contratado sea hombre o mujer, y en caso de no tener ninguna condición según las cualidades que se busquen y teniendo en cuenta el temperamento del jefe para elegir a quien mejor pueda adaptarse. Por tanto, primero se criba por sexo en el caso de que proceda y luego se tiene en cuenta el currículum. Esta forma de seleccionar hace que se cierren muchas puertas a las mujeres porque aunque reúnan las características necesarias si se ha impuesto previamente el ser hombre ya quedan excluidas y en desventaja.

RHH-28-15, HOMBRE

“- En mi empresa, en la actualidad, no existe perfil de mujeres en obra contratadas, son todos hombres. En puestos técnicos sí que podemos ir a un 70% de hombres y un 30% de mujeres.”

RHH-61-15, HOMBRE

“- Por la experiencia y los años, en obra el 90% son hombres siempre y un 10% es ocupado por mujeres, en oficina hay algo menos y digamos que el porcentaje de mujeres asciende al 20-30%. 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 enfría 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/a.”

Experiencia

El valor estereotipado asociado al género femenino de que tienen menos experiencia coincide con la realidad debido a que a las mujeres se les da menos oportunidades, convirtiéndose en una cadena: “en el currículum se valora más la experiencia, por lo general el hombre tiene más y por consiguiente se adjudica el trabajo al hombre; con ello se consigue que el hombre siga teniendo más experiencia en obra y la mujer no”.

Tras la experiencia en la vacante se mira la formación reglada y complementaria, ésta última es mayor en la mujer que en el hombre pero al ser un segundo factor de criba ya arrastran la desventaja. Otros factores influyentes como la forma de desenvolverse y presentarse o cómo se expresen son puntos positivos aunque secundarios.

En casos excepcionales en los que un hombre y una mujer tengan el mismo currículum y la misma experiencia, entra el criterio personal del seleccionador/a y, si los hubiera, los condicionantes que los jefes/as añadan. Es significativo recalcar la opinión de RHH-28 “a una mujer se le exige mucho más que a un hombre” lo que supone una clara desventaja en el reclutamiento de la mujer que reúna las mismas cualidades que un hombre, ella tendrá que superar un obstáculo añadido que podría descartarla.

RHM-59 admite que las mujeres con igual formación y experiencia que un hombre dan mejor resultado pero que es complicado que se encuentren con este caso por lo que siempre alguien de sexo masculino parte con más ventajas, aunque siempre puede jugar a favor el criterio del que elija.

RHH-28-20, HOMBRE

“- En un proceso de selección lo que se valora más es la experiencia, 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. Si se me da el caso de que un hombre y una mujer tengan currículum casi idéntico, les hago una entrevista previa a ambos para comparar. 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 sé 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. Las mujeres tienen más desventajas. A pesar de ello, cuando la empresa tenía jefas de obra, hubo casos en los que ellas manejaban la obra mucho mejor que un hombre y con diferencia. Lamentablemente no siempre se elige al mejor profesional porque hay otros factores externos y propios de las empresas que hay que respetar. ”

RHM-59-20, MUJER

“- Yo valoro la experiencia que se tenga en el puesto que se requiere, es fundamental para que al menos no tengas que empezar a formar a la persona al 100%, 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. Si tengo que elegir entre dos candidatos hombre y mujer me dejo llevar un

poco por mi intuición o por mi afinidad con ellos, no es fácil esa situación. Pido también opinión a mis compañeros.”

RHH-30-20, HOMBRE

“- Valoro mucho la presentación que hacen de sí mismos/as y la experiencia que tengan en el campo que requiero. Por lo general las mujeres tienen más experiencia para trabajos de gabinete y los hombres para trabajos in situ. Cuando se me ha dado el caso de elegir entre hombre y mujer con misma formación y experiencia me he decantado por quien llevaba más tiempo en paro porque pensé que así se esforzaría más y que le haría más falta. En el caso que tuve me decanté por la mujer.”

4.6. Medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres

Como se ha visto en el punto anterior, el reclutamiento y la selección de personal no dejan de ser un punto de controversia y más aún en un mundo tradicionalmente masculino. Por ello se ha querido conocer si las empresas estudiadas cuentan con planes de igualdad que ayuden a cambiar la segregación existente en el sector.

La implantación de medidas que fomenten el compromiso y ayuden a que las mujeres accedan y permanezcan en las empresas del sector de la construcción, puede hacerse con la finalidad de ofrecer una imagen actual y aparentar un compromiso con la igualdad, pero que ciertamente puede quedar lejos de su aplicación en la práctica real. A lo largo de las entrevistas ha quedado claro que el personal técnico está integrado por un 70% de hombres y un 30% de mujeres, que en obra principalmente se contratan a hombres y que juegan con ventaja en la selección, por lo que aunque tengan medidas para fomentar la igualdad los porcentajes hablan por sí solos.

De las cinco empresas cuyos/as responsables de RRHH accedieron a participar en la investigación, cuatro no tienen planes de igualdad, y la que si lo tiene no lo pone en práctica. Curiosamente, una de las empresas, de pequeño tamaño, comenta que no tiene plan de igualdad ni intención de implantarlo y que “en los tiempos que corren deberíamos estar ya hace años por encima de ese tipo de debate”.

Sería deseable que este tipo de debate estuviera ya superado pues significaría que la igualdad entre hombres y mujeres sería una realidad. En tal caso hipotético no haría falta adoptar medidas para facilitar el acceso de las mujeres a trabajos donde tienen una baja representación, ni medidas para eliminar las discriminaciones formales e informales que sufren. Pero los resultados de este trabajo nos demuestran lo contrario.

RHH-28-21, HOMBRE

“- Según las normas éticas de la empresa, todos somos iguales sin diferencia de raza, sexo, estatus social... pero también te digo que no se cumple por lo que aunque tengamos plan de igualdad como si no existiera. En obra a veces hemos intentado facilitar que la mujer sea más numerosa pero no hemos tenido mucho éxito. En los puestos técnicos sí se intenta en más ocasiones, aunque a veces nos hemos encontrado con que el propio jefe no quiere que una mujer organice el trabajo de obra.”

“- En mi empresa no tenemos ni plan de igualdad, es muy pequeña y no lo hemos implantado. Tampoco empleamos medidas para integrar a la mujer en el trabajo, me parece injusto para los hombres y me parece peyorativo para las mujeres tomar este tipo de medidas. Se debe seleccionar al personal según su valía sin tener en cuenta su sexo. En los tiempos que corren deberíamos estar ya hace años por encima de ese tipo de debate.”

5. Conclusiones

La primera conclusión es que la construcción sigue siendo un mundo de hombres. No son pocos los testimonios en los que hemos encontrado alusión a la existencia de machismo en el sector de la construcción. A lo largo del estudio se pone de manifiesto la presencia tan desequilibrada entre hombres y mujeres sin una justificación objetiva relacionada con los requisitos para desempeñar los puestos y/o con el rendimiento obtenido en el trabajo. Esta segregación no se sustenta en las preferencias del colectivo técnico desmintiéndose que los Arquitectos Técnicos prefieren trabajar con hombres y que las Arquitectas Técnicas prefieren trabajar con mujeres. Tanto unos como otras valoran la profesionalidad y lo competente que sea el técnico o la técnica, valoran trabajar con personas con formación y experiencia, respetuosos/as, responsables y serios/as, y no asocian estas características a un sexo concreto.

Una segunda conclusión hace referencia a los estereotipos negativos asociados a características de las mujeres. Los resultados del estudio desmienten que las mujeres no tengan capacidad de mando, y que por ello no puedan desempeñar puestos de dirección. Las técnicas y técnicos entrevistados que han tenido jefas en la obra las califican como buenas jefas, sin hacer distinciones entre hombres jefes y mujeres jefas. Tanto a unas como a otros les es indiferente tener una jefa o un jefe siempre y cuando tengan el perfil para ello: formación técnica, seguridad a la hora de mandar, saber delegar, tratar con respeto, ser responsable y ser competente en la materia. Ser un buen jefe o una buena jefa depende de contar o no con el perfil profesional propio para ello y no del sexo de la persona.

El estereotipo de que la mujer tiene menos fuerza física y que por ello no puede realizar oficios en una obra, también se desmiente. Hay oficios en los que la fuerza física no es un requisito para su buen desempeño (fontanería, instalación de tabiquería ligera, enlosado, alicatado, pintura, entre otras) sino la destreza en su desarrollo. Mujeres y hombres están igualmente capacitados y pueden desempeñarlos con iguales resultados. Además existe un gran número de hombres y de mujeres con idéntica fuerza física.

Otro estereotipo negativo que se desmiente es que las mujeres tienen menos disposición a viajar y a trasladarse. Se demuestra que tanto las mujeres como los hombres están dispuestos a ello y ambos colectivos expresan las repercusiones negativas que esta exigencia del puesto de trabajo tiene sobre sus vidas personales y familiares.

Una tercera y dura conclusión hace referencia a las discriminaciones que las mujeres encuentran en el proceso de reclutamiento y selección utilizado por las empresas del sector. Es lamentable y doloroso tener que afirmar que las mujeres que trabajan a pié de obra sufren discriminación formal e informal. Los testimonios recogidos demuestran cómo a las mujeres se les limita el acceso a puestos de responsabilidad en la obra por petición expresa de los propios jefes y 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.

Junto a esta discriminación formal encontramos la informal. Las mujeres reciben un tratamiento diferente que los hombres, obviando características objetivas en relación al desempeño del puesto de trabajo. Los testimonios recogidos ponen de manifiesto que tanto los hombres como las mujeres desempeñan igualmente bien los trabajos de responsabilidad a pié de obra. No obstante, diferentes factores empujan a contratar a hombres y no a mujeres. Un primer factor es el hecho de que el sexo dominante o mayoritario sea el masculino provocando que se valoren más las características de quienes ocupan dichos puestos y por mayor la afinidad entre sexos iguales. Un segundo factor es la experiencia exigida, que aunque parezca ser un criterio objetivo discrimina indirectamente a las mujeres ya que los hombres siempre tienen mayor experiencia en trabajos a pié de obra, y la experiencia es el primer criterio considerado por Recursos Humanos en la selección. Un tercer factor es la edad, 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.

Ya sea la discriminación directa o indirecta, las mujeres siguen siendo rechazadas para estos puestos a pesar de su alta cualificación y de saber desempeñar adecuadamente el trabajo.

Las discriminaciones encontradas en el proceso de reclutamiento y selección lo convierten en el punto más delicado y conflictivo, y en la barrera más difícil de superar. Entendemos ahora la reticencia por parte de los y las responsables de Recursos Humanos a participar en el estudio.

Estamos ante una traba ajena a las mujeres pero que les afecta directamente. Las preferencias de los clientes y de los propios empleadores se trasladan a los criterios de selección, eliminando drásticamente a las mujeres como candidatas a ocupar puestos a pié de obra, perpetuando la segregación horizontal y vertical en el mundo de la construcción y concretamente en los trabajos in situ.

Esta fuerte barrera puede romperse con la implantación de medidas concretas contempladas en los planes de igualdad de las empresas, pero consideramos que para que estas medidas se implanten y den sus frutos, primero hay que cambiar la forma de pensar de determinados empresarios y de determinados clientes. Mientras estos dos actores sigan prefiriendo trabajar con hombres por razones ajenas a la cualificación y desempeño en el puesto de trabajo, difícilmente conseguiremos que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad.

Todas estas conclusiones nos llevan a afirmar que no hay igualdad de trato ni de oportunidades entre hombres y mujeres en los trabajos a pié de obra y que las mujeres encuentran duras barreras en la incorporación y permanencia en ellos.

6. Referencias bibliográficas

- Bom, W. (1994) Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres, en Donoso, Trinidad, Figuera, Pilar, Rodríguez, M^a Luisa (2011) "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria", Revista de Educación, 355. Mayo-agosto, pp. 187-212.
- Curtis, B. (1978) "Introducción", en Curtis, B. y Mays, W. Ed. Fenomenología y Educación, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 9-41.
- De Luis, P., Garrido, A., Urquizu, P., Vicente, S. (2009): "El empresariado como fuente de la segregación por sexo", Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Vol. 15, nº 1, 2009, pp. 149-167.
- Donoso, Trinidad, Figuera, Pilar, Rodríguez, M^a Luisa (2011) "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria", Revista de Educación, 355. Mayo-agosto, pp. 187-212.
- 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.
- Gimeno, M.J., Rocabert, E. (1998). "Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional", Revista de orientación y psicología / AEOP, 9 (15), 25-36.
- Gutiérrez, J. (2001) Elementos no-técnicos para la conducción de un grupo de discusión. EMPIRIA. Revista de Metodología en Ciencias Sociales, nº4, pp. 121-143.
- Le Pors y Milewski, (2002), en Donoso Trinidad, Figuera, Pilar y Rodríguez Moreno, María Luisa (2011): "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria", Revista de Educación, 355. Mayo-agosto, pp. 187-212.
- Meyer, L. (2003), en Donoso Trinidad, Figuera, Pilar y Rodríguez Moreno, María Luisa (2011): "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria", Revista de Educación, 355. Mayo-agosto, pp. 187-212.
- Miles, M.B. y Huberman, A. (1994) Qualitative data analysis: an expanded sourcebook. Newbury Park, CA: Sage.
- Navarro, Carmen (coord.) (2005). "Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo". Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental: Proyecto EQUAL "e - Andaluzas en la Sociedad Red" Iniciativa Comunitaria.
- Padilla, M^a Teresa (2001) "Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer", Portularia, 1, pp. 223-232.
- Pérez, Fidel (2005) "La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos". Extramuros, Vol. 8, nº22, pp. 187-210.

Poveda, Rosa. M. (2006). «Los lunes al sol» o «Los lunes en casa. Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo», Cuadernos de Relaciones Laborales vol.24, núm. 2.

Swanson, J.L. y Woitke, M.B. (1997). "Theory into practice in career assessment for women. Assessment and interventions regarding perceived career barriers", *Journal of Career Assessment*, 5 (4), pp. 442-462.

Swanson, J.L. y Tokar, D.M. (1991). "Development and initial validation of the Career Barriers Inventory", *Journal of Vocational Behavior*, pp. 39, 344-361.

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

Tomàs, Marina, Guillamón, Cristina (2009): "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica", *Revista de Educación*, 350, Septiembre-diciembre, pp. 253-275.