

BARRERAS DE CARRERA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Román-Onsalo, Marisa

**Dpto. de Administración de Empresas y Marketing. Facultada de Ciencias del Trabajo
Universidad de Sevilla**
onsalo@us.es

Navarro-Astor, Elena

**Dpto. de Organización de Empresas. Escuela Técnica Superior de Ingeniería de
Edificación**
Universidad Politécnica de Valencia
enavarro@omp.upv.es

Infante Perea, Margarita

Dpto. Ingeniería Gráfica. Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación
Universidad de Sevilla
minfante1@us.es

RESUMEN

La industria de la construcción en España, al igual que en la mayoría de países, se caracteriza por la escasa participación de la mujer y por su bajo índice de feminización. Mediante una exhaustiva revisión bibliográfica de diversas fuentes, abarcando el periodo 2.000-2.014, este trabajo identifica y examina cuáles son las barreras que afectan al desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en la industria de la construcción. Se lleva a cabo un análisis del estado actual de la investigación internacional sobre barreras de carrera en dicha industria, diferenciando entre las percibidas por personas que aún no están empleadas, y las identificadas por quienes se encuentran trabajando en la construcción. Se aporta una recopilación de referencias y resultados, demostrando que, hasta la fecha, el tema ha sido apenas investigado en España. Se concluye que la dificultad de equilibrar la vida profesional y la familiar, las duras condiciones de trabajo y el machismo, la informalidad de las funciones de gestión de los recursos humanos en general, y los estereotipos de género imperantes en la industria de la construcción, son las barreras de carrera más importantes a las que se enfrentan las mujeres.

PALABRAS CLAVE: Barreras de carrera, Discriminación, Industria de la construcción, Género, Mujeres, igualdad de género.

ABSTRACT

As in most countries, the Spanish construction industry is characterized by the lack of women's involvement and by their under-representation in the construction workforce. By means of a thorough literature review from different sources, covering the 2.000-2.014 time period, this article identifies and examines the career barriers affecting the professional development of women working in the construction industry. An analysis of the present situation in international research on career barriers in the industry is carried out, differentiating between barriers perceived by those not working in the industry yet, and those who are already employed. A collection of references and research findings are provided, showing that, up to date, the subject has hardly been researched in Spain. We conclude that difficulties derived from balancing work and family

life, hard working conditions and sexism in the industry, informality of human resource management practices in general, and persistent gendered stereotypes, are the most important career barriers that women have to confront.

KEYWORDS: Career barriers, Discrimination, Building Engineering, Gender, Women, Gender equality.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España se ha producido, en comparación con otros países desarrollados, relativamente tarde, manteniendo bajas tasas de actividad hasta finales de los años ochenta. No obstante, su ingreso al mundo laboral en las décadas posteriores se produce de forma masiva y muy acelerada (Prieto y Pérez de Guzmán, 2013). Un aspecto que caracteriza dicha incorporación es su distribución por las distintas esferas de producción, observándose un desequilibrio entre hombres y mujeres que da lugar a sectores muy masculinizados y feminizados (Román *et al.*, 2009; Barberá, 2008; Ibáñez, 2008). Hoy en día, en España las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, quedando los sectores agricultura, industria, y especialmente la 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 *et al.*, 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 sólo 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 típica o tradicionalmente femeninos o masculinos (De Luis *et al.*, 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 *et al.*, 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 *et al.* 2012; Sang y Powell 2012; Michielsens *et al.* 2004), centramos la presente investigación en el conocimiento de los factores que propician que muchas mujeres rechacen o no consigan acceder o 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).

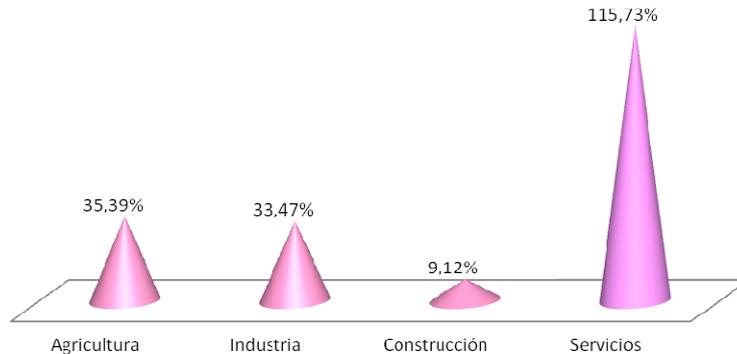
Expondremos a continuación la situación actual de la mujer en el sector español de la construcción, aportando algunos datos descriptivos del mismo desde la perspectiva de género, para continuar con aquellas barreras que de forma general influyen en el desarrollo profesional de la mujer como marco de referencia y que nos empujan a analizar las propias del sector elegido. En los epígrafes sucesivos exponemos los objetivos marcados, los aspectos metodológicos que nos ayudan a conseguirlos, así como los resultados y conclusiones extraídas.

2. BARRERAS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES

Las mujeres son un colectivo minoritario en el sector de la construcción y, al igual que en otros sectores, su inserción y permanencia resultan complicadas, encontrándose con barreras que dificultan e impiden su desarrollo profesional.

Conforme a los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹ para el año 2012, la participación de la mujer en dicho sector es de 10,97 veces inferior a la del hombre², siendo a su vez el sector económico con menor índice de feminización³, con 9,12 mujeres trabajadoras por cada cien hombres (Ver Figura 1).

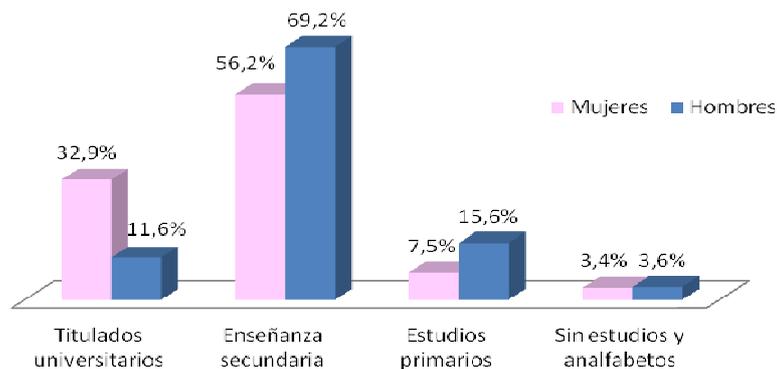
Figura 1. Índice de feminización por sectores de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2012.

En cuanto al perfil de la mujer trabajadora en el sector objeto de estudio, es en el nivel de formación más alto en el que destacan ellas frente a ellos, con una proporción de mujeres en posesión de algún título universitario tres veces superior a la de hombres (Figura 2). A pesar de este dato, la alta cualificación no mantiene relación directa con los puestos que ocupan en el mercado de trabajo. De hecho, en los niveles profesionales más altos que conllevan capacidad de decisión y dirección, donde precisamente la formación debería ser un aspecto importante, el porcentaje de mujeres en 2010 estaba 11,72 puntos por debajo del de los hombres, lo que permite visualizar la existencia de segregación vertical en el sector y una posible dificultad de alcanzar roles de mando o puestos de responsabilidad (Infante *et al.*, 2012).

Figura 2. Porcentaje de personas ocupadas en España según sexo y nivel de formación en la construcción⁴.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), 2011.

¹ Adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad.

² 1.051.700 hombres frente a 95.900 mujeres.

³ Relación entre el número de mujeres y el número de hombres, pudiendo expresarse en porcentaje.

⁴ Los niveles de formación quedan definidos del siguiente modo: 1) Sin estudios y analfabetos; 2) Estudios primarios o 5 cursos aprobados de EGB o equivalente; 3) Bachiller elemental, Graduado escolar, EGB completa o equivalente, FP primer grado, oficialía industrial, FP segundo grado, Maestría industrial, Bachiller superior, BUP y otras titulaciones medias; 4) Arquitectura e Ingeniería Técnica, Diplomatura de Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Universitarias o de Facultades Universitarias, Arquitectura e Ingeniería Superior, Licenciatura Universitaria, Titulaciones de postgrado o especializaciones para licenciados/as, Titulaciones de Estudios Superiores no Universitarios, Grado y Máster Universitario y Doctorado.

Tanto los bajos índices de presencia femenina en el sector de la construcción como el contraste entre su perfil y el papel que desempeña dentro del mismo, evidencian la existencia de obstáculos que frenan a la mujer en su participación y progreso en esta actividad económica.

Las posibles barreras u obstáculos que han frenado, dificultado o impedido el desarrollo profesional, lo que se conoce como barreras de carrera, han sido identificadas e investigadas a lo largo de las últimas décadas. Swanson y Woitke (1997, p.446) 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". Esta definición abarca un amplio campo de posibles 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 en Parnell *et al.* 2012). 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 en Parnell *et al.*, 2012). Son diversos los estudios centrados en los diferentes tipos de barreras (Flores *et al.*, 2006; Swanson y Tokar, 1991 en Parnell *et al.*, 2012) siendo la dicotomía entre internas y externas la que ha dirigido gran parte de la teorización sobre ellas (Bester, 2011).

Swanson *et al.* (1996) en su "Career Barriers Inventory-Revised" (CBI-R) (Inventario de Barreras de Carrera Revisado) recogen una amplia gama de posibles barreras profesionales que puede encontrar una persona, obstaculizando o interfiriendo en su elección de carrera y en su desarrollo: 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 muy común en los últimos decenios (Perrewé y Nelson 2004; Bester, 2011). Así, por ejemplo, el estudio de Swanson y Tokar (1991) revela que las mujeres 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 *et al* (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 sólo 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 *et al.* (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 introducir las, acompañarlas y promocionarlas en el mercado laboral.

Elejabeitia y López (2003) ponen de manifiesto 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%.

3. OBJETIVO

Con esta investigación pretendemos conocer las barreras existentes en el sector de la construcción que limitan la entrada de las mujeres, dificultan su desarrollo y permanencia, e incluso empujan a su deserción. Con ello tratamos de contribuir a explicar por qué un mercado laboral de dos carriles definidos por el género aún perdura y resulta tan resistente al cambio.

4. 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 cuarenta y siete 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, ARCOM⁵), 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 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.

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 (Infante *et al.* 2012, Sánchez de Madariaga 2010, Menches y Abraham 2007, Byrne *et al.* 2005 y Fielden *et al.* 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 y percepciones 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).

5. RESULTADOS: BARRERAS DE CARRERA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Los obstáculos que las mujeres encuentran para desarrollarse profesionalmente en el sector de la construcción han sido ampliamente estudiados en el periodo temporal revisado y siguen siendo tema de actualidad catorce años después.

Las participantes objeto de estudio han sido principalmente mujeres profesionales con estudios universitarios como arquitectas (Sang *et al.* 2014, Navarro-Astor y Caven 2014, Caven y Navarro-Astor 2013, Agudo y Sánchez de Madariaga 2011, De Graft-Johnson *et al.* 2005, Fowler y Wilson 2004), ingenieras de caminos (Kaewsri y Tongthong 2014 y 2013, Watts 2009 y 2007, Arslan y Kivrak 2004), arquitectas técnicas o ingenieras de la edificación (Román *et al.* 2013), profesionales técnicas en general (Abdullah *et al.* 2013, Navarro-Astor 2011, Enshassi *et al.*

⁵ ARCOM son las siglas que identifican a la Asociación de Investigadores en Gestión de la Construcción.

2008, Ling y Leow 2008, Dainty y Lingard 2006, Kehinde y Okoli 2004, Dainty *et al.* 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 (Choudhry 2013, Ibañez y Tamara 2011, Barnabas *et al.* 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 y/o superiores varones (Kaewsri y Tongthong 2014, Sang *et al.* 2014, Navarro-Astor y Caven 2014, Román *et al.* 2013, Navarro-Astor 2011, Barnabas *et al.* 2009, Dainty y Lingard 2006, Fowler y Wilson 2004, Dainty *et al.* 2000, Eliufoo 2007). Asimismo, 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).

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, India, Malasia, Nigeria, Palestina, Singapur, Suráfrica, Tailandia, Turquía, Zanzibar y España. 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).

En cuanto a la metodología aplicada, buena parte de los estudios de género sobre barreras en construcción han optado por métodos de carácter cualitativo a través de entrevistas en profundidad, 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, Choudhry 2013, Lu y Sexton 2010). 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 como técnica para la recogida de datos y analizan la información estadísticamente (Francis y Prosser 2014, Abdullah *et al.* 2013, Sewalk y Niefled 2013, Kolade y Kehinde 2013, Babatunde *et al.* 2012, Barnabas *et al.* 2009, Menches y Abraham 2007, Arsian 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 *et al.* 2010, Eliufoo 2007, Dainty y Lingard 2006, Whittock 2002).

El tamaño muestral también es muy disperso, existiendo artículos publicados en base a 7 entrevistas con directivas de pequeñas constructoras (Lu y Sexton 2010), 12 con operarias de la construcción (Choudhry 2013) ó 17 alumnas de un curso de la Fundación Laboral de la Construcción (Ibañez y Tamara 2011), hasta estudios con una muestra de 880 mujeres y hombres operarios de la construcción y 51 contratistas ingenieros (Barnabas *et al.* 2009).

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 “International Journal of Construction Education and Research” y “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.

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

Tabla 1. Barreras de carrera reales identificadas en investigaciones previas

Barreras de carrera reales	Autoras/es
La maternidad/conciliación/rol múltiple	Navarro-Astor y Caven (2014), Abdullah, Arshad y Ariffin (2013), Caven y Navarro-Astor (2013), Arenas y Calama (2012), Babatunde, Babalola y Opawole (2012), Ibañez y Tamara (2011), Navarro-Astor (2011), Lu y Sexton (2010), Worrall, Harris, Stewart, Thomas y McDermot (2010), Enshassi, Ihsen y Al Hallaq (2008), Ling y Leow (2008), Eliufoo (2007), Menches y Abraham (2007), Dainty y Lingard (2006), De Graft-Johnson, Manley y Greed (2005), Fowler y Wilson (2004), Arslan y Kivrak (2004), Kehinde y Okoli (2004), Elejabeitia y López (2003) y Dainty, Bagilhole y Neale (2000).
Los estereotipos de género	Kaewsri y Tongthong (2014), Navarro-Astor y Caven (2014), Sang, Dainty e Ison (2014), Kolade y Kehinde (2013), Arenas y Calama (2012), Babalola y Opawole (2012), English y Le Jeune (2012), Ibañez y Tamara (2011), Lu y Sexton (2010), Barnabas, Anbarasu y Clifford (2009), Enshassi, Ihsen y Al Hallaq (2008), Dainty y Lingard (2006), Arslan y Kivrak (2004), Fowler y Wilson (2004), Kehinde y Okoli (2004), Michielsen Frydendal Pedersen y Susman (2004), Agapiou (2002), Whittock (2002), Babatunde, Babalola y Opawole (2012) y Greed (2000).
La promoción	Kaewsri y Tongthong (2013), Kolade y Kehinde (2013), Infante, Román y Traverso (2012), English y Le Jeune (2012), Worrall, Harris, Stewart, Thomas y McDermot (2010), Barnabas, Anbarasu y Clifford (2009), Watts (2009), Enshassi, Ihsen y Al Hallaq (2008), Ling y Leow (2008), Menches y Abraham (2007), Dainty y Lingard (2006), Hossain y Kusakabe (2005), De Graft-Johnson, Manley y Greed (2005), Kehinde y Okoli (2004), Elejabeitia y López (2003) y Greed (2000).
Las condiciones de trabajo	Sang, Dainty e Ison (2014), Román, Ríos y Traverso (2013), Kolade y Kehinde (2013), Arenas y Calama (2012), Navarro-Astor (2011), Worrall, Harris, Stewart, Thomas y McDermot (2010), Watts (2009), Ling y Leow (2008), Menches y Abraham (2007), Eliufoo (2007), De Graft-Johnson, Manley y Greed (2005), Byrne, Clarke y Van der Meer (2005), Kehinde y Okoli (2004), Michielsen Frydendal Pedersen y Susman (2004), Fowler y Wilson (2004), Dainty, Bagilhole y Neale (2000).
La cultura machista	Román, Ríos y Traverso (2013), English y Le Jeune (2012), Worrall, Harris, Stewart, Thomas y McDermot (2010), Watts (2009), Ling y Leow (2008), Enshassi, Ihsen y Al Hallaq (2008), Watts (2007), Menches y Abraham (2007), Arslan y Kivrak (2004), Elejabeitia y López (2003), De Graft-Johnson, Manley y Greed (2005), Fowler y Wilson (2004), Byrne (2005), Dainty, Bagilhole y Neale (2000).

Barreras de carrera reales	Autoras/es
La asignación de puestos	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), Barnabas, Anbarasu y Clifford (2009), Enshassi, Ihsen y Al Hallaq (2008), Eliufoo (2007), Menches y Abraham (2007), Dainty y Lingard (2006), De Graft-Johnson Manley y Greed (2005), Fowler y Wilson (2004), Dainty, Bagilhole y Neale (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, Arshad y Ariffin (2013), Román, Ríos y Traverso (2013), Wright, (2013), Watts (2009), Menches y Abraham (2007), Watts (2007), Dainty y Lingard (2006), Byrne, Clarke y Van der Meer (2005), Agapiou (2002) y Whittock (2002).
El reclutamiento y la selección	Kaewsri y Tongthong (2014), Román, Ríos y Traverso (2013), Arenas y Calama (2012), English y Le Jeune (2012), Byrne, Clarke y Van der Meer (2005), Hossain y Kusakabe (2005), Arslan y Kivrak (2004), Elejabeitia y López (2003), Whittock (2002), Agapiou (2002), Fielden <i>et al</i> (2000) y Greed (2000), Dainty, Bagilhole y Neale (2000).
La retribución	Choudhury (2013), Kolade y Kehinde (2013), Babatunde, Babalola y Opawole (2012), Infante, Román y Traverso (2012), Sánchez de Madariaga (2010), Barnabas, Anbarasu y Clifford (2009), Ling y Leow (2008), Byrne, Clarke y Van der Meer (2005) y Greed (2000).
Las redes sociales	Sang, Dainty e Ison (2014), Choudhury (2013), Wright (2013), Lu y Sexton (2010), Dainty y Lingard (2006) y Byrne, Clarke y Van der Meer (2005).
El desempeño	Sang, Dainty e Ison (2014), Román, Ríos y Traverso (2013), Kolade y Kehinde (2013), Agudo y Sánchez de Madariaga (2011), Lu y Sexton (2010) y Agapiou (2002).
Las propias mujeres	Babatunde, Babalola y Opawole (2012), Lu y Sexton (2010), De Graft-Johnson, Manley y Greed (2005), Arslan y Kivrak (2004), Elejabeitia y López (2003), Whittock (2002), Greed (2000).

Fuente: Elaboración propia

La maternidad / conciliación / 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

No son pocos los estereotipos existentes sobre las mujeres en el mundo de la obra, siendo los más citados que la mujer no tiene los requisitos físicos (fuerza física, subir a las alturas) para el trabajo en obra (Barnabas *et al.* 2009, Ibañez y Tamara 2011, English y Le Jeune 2012, Greed

2000, Whittock 2002, Agapiou 2002, Michielsen *et al.* 2004, Elejabietta y López 2003) y que la obra no es trabajo para la mujer (Lu y Sexton 2010, Babatunde *et al.* 2012, Whittock 2002, Agapiou 2002, Fowler y Wilson 2004, Elejabietta y López 2003, Kehinde y Okoli 2004, Arslan y Kivrak 2004).

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 es 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 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 las dificultades y discriminaciones que encuentran y sufren.

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. 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 clubs 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 (Menches y Abraham 2007, English y Le Jeune 2012, 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 muy hostil en el que trabajar, empujando a la mera supervivencia o al abandono.

La asignación de puestos

La asignación de los puestos de trabajo, de los trabajos y de las tareas, se lleva a cabo de manera favorable al sexo masculino provocando una segregación ocupacional dentro de la industria. 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). 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 acoso verbal (comentarios obscenos, silbidos, lenguaje ofensivo, chistes) e incluso acoso sexual (tocamientos) (Choudhry 2013, Wright 2013).

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 seleccionarlas (Agapiou 2002).

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 que las mujeres perciben menor retribución que sus compañeros en trabajos equivalentes, lo que pone de manifiesto unos sistemas de retribución poco profesionales y discriminatorios.

Las redes sociales

La conducta homosocial, en la que las redes formales e informales están compuestas por hombres y para los hombres, provoca la exclusión de las mujeres y su lucha por pertenecer a ellas (Sang *et al.* 2014).

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. 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 este 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 (Greed 2000, De Graft-Johnson *et al.* 2005).

Otra barreras personales encontradas son la falta de confianza en ellas mismas a la hora de mandar a hombres (Elejabietta y López 2003), o la preferencia por determinados trabajos que limitan las oportunidades de avanzar (Babatunde *et al.* 2012).

En cuanto a las barreras percibidas, y teniendo en cuenta que son muchas menos las investigaciones centradas en ellas (un total de ocho), es de destacar que el alumnado ya tiene conciencia de algunas de las dificultades que va a encontrar en el desarrollo de la profesión. La cultura machista y el entorno hostil que genera, así como las condiciones de trabajo son las dos barreras más identificadas. A éstas se suman la ausencia de modelos femeninos, la presencia de estereotipos, las dificultades a la hora de promocionar, el acoso y la falta de respeto, así como el desconocimiento de las oportunidades laborales que brinda el sector y la sensación de estar deficientemente preparado o el desconocimiento de aspectos técnicos.

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, 2005, English y Le Jeune 2012). Por un lado, desconocen la existencia de prácticas discriminatorias en cuanto a remuneración y tienen conciencia 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.

Como señalan Le Jeune y Root (2005), las alumnas no son muy conscientes de las barreras de carrera que afrontarán, quizá por la inocencia y la ignorancia propias de la juventud, y por la falta de exposición a los relativamente pocos modelos femeninos a seguir en la industria de la construcción.

6. CONCLUSIONES

La problemática que encuentran las mujeres a la hora de su incorporación y desarrollo profesional en la industria de la construcción, ha sido ampliamente estudiada a lo largo del período objeto de revisión. Las numerosas investigaciones llevadas a cabo en otros países contrastan con las escasas en el nuestro.

Entre las principales barreras 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 ésta generalizada que se agrava con las condiciones laborales de la industria.

Un segundo bloque de barreras que sale a la luz 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 enriquecimiento y 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, 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.

Los estudios internacionales sobre barreras percibidas apuntan a dos escenarios diferentes. Por un lado, están las alumnas que tienen consciencia de los obstáculos que les esperan en el mercado laboral, coincidiendo en su mayoría con las barreras reales. Por otro, están las estudiantes que las desconocen o, aún sabiendo que existen, piensan que no les van a afectar.

Sugerimos avanzar en la investigación de las barreras de carrera en España a través de la exploración de las vivencias de las propias protagonistas, con un enfoque metodológico cualitativo. La revisión de las publicaciones demuestra que dicho enfoque sí se acepta y publica en revistas de prestigio, con muestras de reducido tamaño. Además, la situación de la mujer como operaria del sector de la construcción es la menos conocida de todas. También el caso de las mujeres dueñas y gerentes de pymes constructoras resulta invisible. De ahí, se alienta a las investigadoras feministas a analizar ambas situaciones en profundidad.

Habiéndose detectado un vacío en España todavía no explorado, igualmente animamos a investigar sobre barreras percibidas por el alumnado de estudios que cualifican para trabajar en la industria de la construcción como es el caso de los grados en arquitectura, arquitectura técnica e ingeniería de caminos, o la formación profesional con especialización en construcción. Al fin y al cabo son la futura generación de trabajadores/as de la industria, y quienes pueden realizar el cambio desde dentro, contribuyendo a minimizar las barreras que encuentren y terminando con su reproducción.

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.

BIBLIOGRAFÍA

Abdullah, N.Z., Arshad, R.A. y Ariffin M.H. (2013): "Technical Female Graduates in the Malaysian Construction Industry: Attrition Issues". *International Surveying Research Journal*. Vol. 3, Nº 1, (33-43).

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*, Vol. 20, Nº 2, (697-705).

Agudo, Y. 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).

Arenas, MT. y Calama, JM. (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. y Kivrak, S. (2004): "The lower employment of women in Turkish construction sector". *Building and Environment*, Vol. 39, Nº 11, (1379 – 1387).

Babatunde, S.O., Babalola, O. y Opawole A. (2012): "An Appraisal Of Career Development Among Female Professionals In The Nigerian Construction Industry". *Global Journal of Researches in Engineering Industrial Engineering*, Vol.12, Nº 2, (11-20).

Barberá, E., Candela, C. y Ramos, A. (2008): "Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género". *Revista de Psicología Social*, 23 (2), (275-285).

Barnabas, A., Anbarasu, J. y Clifford, P. (2009): "A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India". *Journal of International Women's Studies*, Vol. 11, Nº. 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.

Byrne, J., Clarke, L. y Van Der Meer, M. (2005): "Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison". *Construction Management and Economics*, Vol. 23, Nº 10, (1025-1034).

Cardoso, P. y Marques, J.F. (2008): "Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables". *International Journal of Educational/Vocational Guidance*, Vol. 8, (49-61).

Caven, V. y Navarro-Astor, E. (2013): "The potential for gender equality in architecture: an Anglo-Spanish comparison", *Construction Management and Economics*, Vol. 31, Nº 8, (874-882).

Choudhury, T. (2013): "Experiences of women as workers: a study of construction workers in Bangladesh". *Construction Management and Economics*, Vol. 31, Nº 8, (883-898).

Cochran, A., Elder, WB, Crandall, M., Brasel, K., Hauschild, T., y Neumayer, L. (2013): "Barriers to advancement in academic surgery: views of senior residents and early career faculty". *The American Journal of Surgery*, Vol. 206, Nº 5, (661-666).

Dainty, A.R.J., Bagihole, B.M. y Neale, R.H. (2000): "A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies." *Construction Management and Economics*, Vol. 18, Nº 2, (239-250.)

Dainty, A.R.J., y Lingard, H. (2006): "Indirect discrimination in construction organisations and the impact on women's careers", *Journal of Management in Engineering*, Vol. 22, Nº 3, (108–118).

De Graft-Johnson, A.; Manley, S. y Greed, C. (2005): "Diversity or the lack of it in the architectural profession". *Construction Management and Economics*, Vol. 23, Nº 10, (1035–1043).

De Luis, P., Garrido, A., Urquiza, P., y Vicente Oliva, S. (2009): "El empresariado como fuente de la segregación por sexo". *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol.15, Nº1, (149-167).

Díaz, C. y Dema, S. (2013): "Metodología no sexista en la investigación y producción del conocimiento" En Díaz, C. y Dema, S (eds): *Sociología y Género*. Tecnos, Madrid. (65-85).

Donoso, T., Figuera, P., y Rodríguez Moreno, M.L. (2011): "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria". *Revista de Educación*, Vol. 355 (187-212).

Elejabeitia, C., y 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, HK (2007): "Gendered division of labour in construction sites in Zanzibar". *Women in Management Review*, Vol. 22, Nº 2, (112-121).

English, J. y 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*, Vol, 138, Nº 2, (145-152).

Enshassi, A.; Ihsen, S. y Al Hallaq, K. (2008): "The perception of women engineers in the construction industry in Palestine". *European Journal of Engineering Education*, Vol. 33, Nº 1, (13-20).

Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W. y Davey, C.L. (2000): "Women in construction: the untapped resource". *Construction Management and Economics*, Vol. 18, Nº 1, (113-121).

Fowler, B. y Wilson, F.M. (2004): "Women architects and their discontents". *Sociology*, Vol. 38, Nº 1, (101–119).

Francis, V. y Prosser, A. (2014): "Exploring Vocational Guidance and Gender in Construction", *International Journal of Construction Education and Research*, Vol. 10, Nº 1, (39-57).

Gimeno, M.J.A., y Rocabert, E. (1998): "Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional". *ROP*. Vol.9, Nº15, (25-36).

Greed, C. (2000): "Women in the construction professions: achieving critical mass". *Gender, Work & Organization*, Vol. 7, Nº. 3, (181-196).

Hossain, J. y Kusakabe, K. (2005): "Sex segregation in construction organizations in Bangladesh and Thailand". *Construction Management and Economics*, Vol. 23, Nº 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*, Nº 123, (87-122)

Ibáñez, M. y Fernández, T. (2011): "Mujeres en mundos de hombres: Pintoras en el sector de la construcción". Disponible en <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26966>. Acceso el 30/03/2014.

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/index.html>

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA).
http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm

Infante, M., Román, M., y Traverso, J. (2012): "El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales". *Revista de la Construcción*. Vol. 11, Nº 1, (32-43).

Kaewsri, N. y Tongthong, T. (2013): "Professional development of women engineers in the Thai Construction Industry", *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, Vol. 88. (291-298).

Kaewsri, N. y Tongthong, T. (2014): "Favorable Female Attributes in Relation to CareerChallenges ofWomen Engineers in the Thai Construction Industry". *International Journal of Construction Education and Research*, DOI: 10.1080/15578771.2013.856825.

Kehinde, J.O. y Okoli, O.G. (2004): "Professional Women and Career Impediments in the Construction Industry in Nigeria". *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, Vol. 130, Nº 2, (115-119)

Kolade, O.J. y Kehinde, O. (2013): "Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry". *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 6, Nº. 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*. Vo. 98, Nº 02 (171-196).

Le Jeune, K., y 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." *CIDB TG59 People in Construction Conference Proceedings*, T. C. Haupt, and J. Smallwood, eds., CIB: International Council for Research and Innovation in Building and Construction, Rotterdam.

Ling, F.Y.Y. y Leow, L. (2008): "Enabling Knowledge Flow: Retaining Graduate Women in the Singapore Construction Industry", *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 13, No. 2, (65-81).

Ling, F.Y.Y. y Poh, Y.P. (2004): "Encouraging more female quantity surveying graduates to enter the construction industry in Singapore". *Women in Management Review*, Vol. 19, Nº 8, (431-436).

- Lu, S.L. y Sexton, M. (2010): "Career journeys and turning points of senior female managers in small construction firms". *Construction Management and Economics*, Vol. 28, Nº. 2, (125-139).
- Menches, C.L. y Abraham, D.M. (2007): "Women in construction— tapping the untapped resource to meet future demands." *Construction Engineering and Management*, Vol. 133, Nº 9, (701–707).
- Michielsens, E., Frydendal Pedersen E. y Susman, B. (2004): "The European social partners for construction: force for exclusion or inclusion?" en Clarke, L., Frydendal Pedersen, E., Michielsens, E., Susman, B. y Wall, C. (eds) *Women in Construction*, CLR Studies 2, Reed. (80-102).
- Navarro-Astor, E. (2011): "Work-family balance issues among construction professionals in Spain", in: Egbu, C. y Lou, ECW (Eds) *Procs 27th Annual ARCOM Conference*, 5-7 September 2011, Leeds, UK, Association of Researchers in Construction Management, (177-186).
- Navarro-Astor, E. y Caven, V. (2013): "The professional career of Spanish architects: obstacles and facilitators". En: Llinares et al. (eds.) *Construction and Building Research*. Springer International Publishing Switzerland, (63-69).
- Parnell, M. K., Lease, S. H., y Green, M. L. (2012): Perceived career barriers for gay, lesbian, and bisexual individuals. *Journal of Career Development*, Vol. 39, Nº 3, (248-268).
- Perrewé, P.L., y Nelson, D.L. (2004): Gender and career success: The facultative role of political skill. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, (366-37).
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. (2013): "Desigualdades laborales de género. Disponibilidad temporal y normatividad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 141, (113-132).
- Román, M., Infante, M., Traverso, J. y 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. y 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*, Vol. 3, Nº 2, (203-218).
- Sánchez, M., Suárez, M., Manzano, N., Oliveros, L., Lozano, S., Fernández, B. y Malik, B. (2011): "Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles". *Revista de Educación*, Vol. 355, (331-354).
- Sang, K. y Powell, A. (2012): "Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction", in (Dainty, A. and Loosemore, M. eds): *Human Resource Management in Construction: critical perspectives*. Routledge, (163-196).
- Sang, K.; Dainty, A.R.J. e Ison, S. G. (2014): "Gender in the UK architectural profession: (re)producing hegemonic masculinity". *Work, employment and society*. doi:10.1177/0950017013491306.

Sewalk, S. y Nietfeld, K. (2013): "Barriers preventing women from enrolling in construction management programs", *International Journal of Construction Education and Research*, Vol. 9, Nº. 4, (239-255).

Swanson, J.L. y Tokar, D.M. (1991): "College students' perceptions of barriers to career development". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 38, (92-106).

Swanson, J.L., y Woitke, R. (1997): "Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers". *Journal of Career Assessment*, Vol. 5, (443-462).

Swanson, J.L., Daniels, K.K., y Tokar, D.M. (1996): "Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory". *Journal of Career Assessment*, Vol. 4, Nº 2, (219-244).

Torns, T.; Recio Cáceres, C. y Durán, MA (2013): "Género, trabajo y vida económica". En Díaz, C. y Dema, S (eds): *Sociología y Género*. Tecnos, Madrid. (153-180).

Watts, J. (2007): "Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles", *Work, Employment and Society*, Vol. 21, Nº 2, (299-316).

Watts, J. (2009): "Leaders of men: women "managing" in construction". *Work, Employment and Society*, Vol. 23, Nº 3, (512-530).

Whitlock, M. (2002): "Women's experiences of non-traditional employment: Is gender equality in this area possible?". *Construction Management and Economics*, Vol. 20, Nº. 5, (449-456).

Worrall, L.; Harris, K.; Stewart, R.; Thomas, A. y McDermott, P. (2010): Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*. Vol. 17 Nº. 3, (268-281).

Wright, T. (2013): "Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction". *Construction Management and Economics*, Vol. 31, Nº. 8, (832-844).