

EXTRA VIOLENCIA DE GÉNERO Y COMUNICACIÓN [6/7]
LIBRO COLECTIVO “[EXTRA VIOLENCIA DE GÉNERO Y COMUNICACIÓN](#)”


Cómo citar este artículo / Referencia normalizada

T Núñez Domínguez, MT Arenas-Molina, ME Villar (2016): “¿Cómo se ven? ¿Cómo las ven? Discriminar en la construcción”. *Revista Latina de Comunicación Social*, 71, pp. 976 a 993
<http://www.revistalatinacs.org/071/paper/1130/50es.html>
DOI: 10.4185/RLCS-2016-1130

¿Cómo se ven? ¿Cómo las ven? Discriminar en la construcción

How do they look? How come? Discriminate in the construction sector

Trinidad Núñez Domínguez [CV] [ ORCID] [ GS] Profesora e investigadora. Universidad de Sevilla (España) – mtnunez@us.es

M^a Teresa Arenas-Molina [CV] [ ORCID] Profesora e investigadora. Universidad de Sevilla (España) – marenas1@us.es

M^a Elena Villar [CV] [ ORCID] [ GS] Profesora e investigadora. Florida International University (EE.UU) – mevillar@fiu.edu

Abstracts

[ES] **Introducción:** La violencia sobre las mujeres se produce no solo en situaciones de conflicto armado o de desastre natural sino que está presente en contextos normalizados. Específicamente está presente en el ámbito laboral, tanto de manera manifiesta como simbólica y siempre con consecuencias psicosociales devastadoras. **Método:** Este trabajo examina, a través de un análisis de contenido de dos diarios especializados y de entrevistas en profundidad a once directivas y a dieciséis directivos, la imagen social de las mujeres que se emplean en el sector de la construcción y la propia imagen que ellas tienen sobre sí mismas. **Resultados y conclusiones:** La proyección de directivas que trabajan en la construcción en los diarios especializados es inexistente. El análisis de su autoimagen sugiere que no perciben barreras de género en su acceso y ascenso laboral. Hay que incidir sobre la imagen que proyectan los medios sobre las autopercepciones para luchar contra las discriminaciones.

[EN] **Introduction:** Violence against women takes place not only in situations of armed conflict or natural disaster. It is also present in normalised contexts, and specifically in the workplace, in both symbolic and direct ways, and with devastating psychosocial consequences. **Methods:** This article

examines the social image and self-image of women employed in the construction sector, based on the content analysis of two specialised newspapers and in-depth interviews with managers (11 women and 16 men). **Results and conclusions:** The representation of women managers in newspapers specialised in construction is non-existent. The analysis of their self-perception suggests that women managers do not perceive gender-based barriers in their career access and development. In order to counteract gender-based discrimination, more improvements are required on the image of women managers that is projected by the media.

Keywords

[ES] Discriminación laboral; creencias sociales; medios de comunicación; estereotipos; prejuicios.

[EN] Discrimination at work; social beliefs; mass media; stereotypes; prejudices

Contents

[ES] 1. Introducción. 1.1. Marco teórico. 1.2. Hipótesis. 2. Metodología. 2.1. La entrevista en profundidad. 2.2. Análisis de contenido 3. Resultados. 3.1. La percepción de las directivas. 3.2. La imagen social. 4. Discusión y conclusiones. 5. Nota. 6. Referencias bibliográficas.

[EN] 1. Introduction. 1.1. Theoretical framework. 1.2. Hypothesis. 2. Methods. 2.1. The in-depth interview. 2.2. Content Analysis. 3. Results. 3.1. Perception of women managers. 3.2. Social image of women managers. 4. Discussion and conclusions. 5. Note. 6. References.

Traducción de **CA Martínez-Arcos**

(Doctor en Comunicación por la Universidad de Londres)

1. Introducción

La violencia sobre las mujeres se produce no solo en situaciones de conflicto armado o de desastre natural (Cotarelo Comerón, 2015) sino que está presente, todavía, en contextos normalizados. Específicamente está presente en el ámbito laboral, a veces de manera manifiesta y otras muchas de manera simbólica pero siempre con consecuencias psicosociales realmente devastadoras (Urrutikoetxea Barrutia, 2013; Acevedo, Biaggii, Borges, 2009). Este trabajo se centra en la discriminación que sufren muchas mujeres en un sector competitivo y estratégico como es el de la construcción. El objetivo marcado es doble: evaluar la imagen proyectada de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción a través de diarios especializados en economía y que son de tirada nacional y valorar la propia imagen que tienen las mujeres que trabajan en dicho sector para conocer si se perciben discriminadas en las posibilidades de acceso y ascenso laboral.

1.1. Marco teórico

La industria de la construcción ha jugado tradicionalmente un papel relevante en la economía de los países por sus aportaciones al PIB y por los puestos de trabajo generados. The European Construction Industry Federation (2015) [1], representante de los empresarios en el diálogo social sectorial europeo lo refleja en las siguientes cifras: the total construction output asciende a 1.211 BLN de euros y se contabilizan 14,11 millones de puestos de trabajo. Entre los principales retos que el sector enfrenta hasta el 2020 se encuentra la competitividad de las empresas como prioridad política permanente, no solo para el crecimiento y el empleo en general sino también para garantizar

la sostenibilidad del sector (COM 2012, 433). En esta senda se encuentra también España ocupando el quinto puesto de este grupo de 28 países europeos.

En paralelo a esta realidad económica del sector existe otra realidad social a tener en cuenta: la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de las entidades de la construcción es inferior al de hombres. Así lo confirman organigramas de colectivos profesionales y asociaciones empresariales con independencia del ámbito territorial, desde the European Construction Industry Federation hasta la Federación Andaluza de Empresas de la Construcción. Un índice de feminización de 9,07 representa una fuerte segregación horizontal y refleja “la realidad de un sector en el que se siguen primando las aptitudes y actitudes asociadas al hombre, y por lo tanto infravalorando el potencial de la mujer en este mercado de trabajo” (Infante, Román & Traverso, 2012, p.40). El estudio cualitativo de las mujeres andaluzas en el sector de la construcción, publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer (2003), reconoce dos espacios con diferente valor: la obra y la oficina. Mientras el primero se desarrolla en un espacio externo, es visible y aporta reconocimiento social a las personas que trabajan en él (principalmente varones), el segundo, tiene lugar en un espacio interior e invisible, está suprarrepresentado por mujeres y carece de reconocimiento social.

Las características del tejido empresarial de la industria de la construcción también influyen en la menor o mayor presencia de mujeres en puestos directivos. Así, las mujeres están, fundamentalmente, en las grandes empresas (Martínez *et al.*, 2011). Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Román & Torres (2011) muestran que prácticamente el 90% de las empresas, con menos de 250 trabajadores/as, no tienen obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad. Al mismo tiempo, tampoco existe concreción de medidas de igualdad en los convenios colectivos provinciales en contra de las recomendaciones normativas.

Agudo & Sánchez de Madariaga (2011) refieren un modelo masculino de la profesión de la arquitectura que limita el desarrollo profesional de las arquitectas y que puede extrapolarse al conjunto de mujeres que ejercen en otras áreas de la construcción. Describen una situación en la que a pesar de la mayor presencia de mujeres siguen sin acostumbrarse colegas, compañeros, constructores y clientes. El trabajo de Román, Ríos & Traverso (2013) está en línea con el anterior y muestra el caso específico de arquitectas técnicas. La desconfianza en sus cualidades directivas las obliga a trabajar el doble que sus homólogos para que se les valore de la misma forma capacidades que *a priori* están implícitas en los hombres; por ejemplo, mando o competencia en la supervisión de actividades.

En relación a esta infrarrepresentación femenina en cúpulas directivas, destacamos diferentes metáforas vinculadas y que matizan el techo de cristal en el sector de la construcción. Así, el “laberinto de cristal” refiere los obstáculos que aparecen simultáneamente y desde ángulos muy distintos en el ascenso de las mujeres a posiciones elevadas (Barbera, Ramos & Candela, 2011; Eagly & Carli, 2007). La metáfora “pared de cristal” denuncia la limitada capacidad de que disponen las mujeres para moverse en las posiciones de línea al ser sistemáticamente encapsuladas en posiciones de staff. Y “fronteras de cristal” alude a las dificultades introducidas por el fenómeno de la globalización y la deslocalización de los puestos de trabajo en las aspiraciones profesionales de las mujeres (Burín, 2008). El hecho de que no existan dispositivos sociales ni códigos visibles que les

impongan semejante limitación le confiere su principal rasgo: imperceptibilidad (Burín & Dío Bleichmar, 1996), circunstancia que complica su eliminación.

Los trabajos sobre las causas que sostienen el *techo de cristal* (Fernández-Palacín, López-Fernández, Maeztu-Herrera & Martín-Prius, 2010) identifican barreras de responsabilidad gubernamental por la falta de seguimiento y contundencia en la aplicación de la ley; barreras organizacionales, que afectan a las prácticas de selección y promoción de puestos directivos y barreras que operan fuera del control de las empresas, relacionadas con las oportunidades educacionales y las originadas por estereotipos de género, conscientes o inconscientes. Ocupa un lugar destacado las responsabilidades asociadas al rol reproductivo, atribuido y asumido tradicionalmente por las mujeres para el mantenimiento de la vida familiar. Martínez, Guilló, Santero & Castro (2011) en su investigación sobre trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación afirma que el recorrido profesional de ambos sexos se caracteriza por su estabilidad aunque existen ligeras diferencias a favor de los hombres. En el análisis concreto de mujeres con edades comprendidas entre los 35 y 44 años, reconoce que su trayectoria es más inestable y discontinua cuando la comparan con la de sus compañeros o con la del resto de mujeres. Y sostiene que la inestabilidad resulta muy similar en las trayectorias laborales de mujeres con hijos o sin ellos, es decir, la mera posibilidad de acceso a la maternidad tiene claros efectos negativos para estas profesionales con independencia de que se produzca o no el suceso.

En las estrategias para el desmantelamiento de las barreras identificadas, Estebaranz, Gallego, Ramírez & Rodríguez (2004) ponen el foco sobre mujeres andaluzas que han abierto caminos desde su posición de directivas en empresas o en instituciones. Concluye que el logro de la máxima categoría profesional se produce cuando aún no existen responsabilidades familiares, retrasando la maternidad o renunciando a ella. Otra estrategia consiste en atenuar la situación de doble jornada a través de la ayuda familiar y/o externa, sin olvidar los esfuerzos que estas mujeres deben invertir en la planificación y organización de sus hogares. No obstante, Calatayud *et al.* (2005) advierte que cubrir las necesidades prácticas de los hogares y sin subvertir el orden establecido contribuye al mantenimiento del *statu quo* de las relaciones de poder entre los géneros. Entre las cuestiones que también se encuentran en el margen de maniobra de las mujeres, Barberá, Sarrió & Ramos (2000) apuestan por incrementar su visibilidad en los entornos laborales, principalmente ante quienes pueden ayudarles en sus carreras profesionales, aprender a desenvolverse y manejar las reglas no escritas que rigen los entornos directivos o incorporarse a las redes informales del poder real.

¿Y las directivas del sector de la construcción son visibles en los diarios especializados? Resulta de interés conocer esta circunstancia teniéndose en cuenta que los medios refuerzan creencias sociales y ayudan a reconstruir identidades grupales (Piñuel Raigada, Gaitán Moya & Lozano Ascencio, 2013).

En el campo de las creencias sociales y como factor influyente en el cambio organizacional, Sarrió (2004) pone en valor características y habilidades asociadas al estereotipo femenino: capacidad para dirigir equipos, capacidad de comunicación y empatía, tenacidad por estar éstas incluidas en el perfil directivo que demandan entidades actuales e innovadoras. Esta investigación contrasta con el prejuicio persistente que asocia las actividades directivas con cualidades estereotípicamente masculinas: *think manager-think male* (Shein, Müller, Lituchy & Lui, 1996) y permite abrir las puertas de las organizaciones a las mujeres.

1.2. Hipótesis

Se plantean dos hipótesis, una vinculada a las propias profesionales y otra vinculada a la prensa y a la imagen social que proyecta: 1. Las mujeres que ejercen liderazgo en el sector de la construcción no perciben obstáculos en su acceso y en el ascenso laboral. 2. Los diarios especializados españoles no reflejan a mujeres líderes del sector de la construcción.

2. Método

Se ha optado por la entrevista en profundidad para conocer y medir qué piensan y qué sienten directivas de empresas de construcción sobre su trayectoria profesional y sobre sus opciones de ascenso laboral. Se emplea la entrevista en profundidad porque, como reconoce Vallés (1997:185):





“Debería sacar a la luz las implicaciones afectivas y con carga valórica de las respuestas de las personas objeto de investigación; debería obtener el contexto personal relevante, las asociaciones idiosincráticas, las creencias y las ideas”.

2.1. La entrevista en profundidad

Estudiamos el caso de Andalucía (España). La definición de la población diana ha sido una de labores más complejas por la amplitud del universo de estudio. Optamos por un diseño de muestra abierta, orientada en función del criterio de saturación establecido por la redundancia de la información, persiguiendo la diferencia de casos y trayectorias. La estructura de esta muestra atiende a tres variables: sexo, nivel de responsabilidad y tipo de entidad. Así, la variable sexo da entrada a mujeres pero también a hombres, considerando la hegemonía masculina del sector. El nivel de responsabilidad persigue las aportaciones de personas con capacidad de decisión e influencia en las estrategias organizacionales. Por último, el tipo de entidad permite analizar las experiencias profesionales de aquellas personas que realizan su desempeño en entidades con idiosincrasias y objetivos diversos.

Se han realizado 27 entrevistas a mujeres y hombres que forman parte de los máximos órganos directivos o están al frente de principales delegaciones y departamentos en: empresas públicas/organismos autónomos, asociaciones profesionales y empresariales o Pymes con proyección nacional e internacional, según se muestra en la tabla 1

Entidades Públicas (PU)

	Gerencia. Área Urbanismo
	Gerencia. Empresas Públicas
	Dirección Técnica
	Dirección Área Jurídica

Colegios Profesionales (CP)

	Presidencia
---	-------------

	Secretaría
	Tesorería
	Vocalía. Visado
	Vocalía. Liberales
Asociaciones Empresariales (AE)	
	Presidencia
	Secretaría
Empresas Privadas (PR)	
	Presidencia
	Miembro Consejo
	Administración
	Consejero. Dirección
	R.R.H.H. Delegación
	Dirección Territorial
	Dirección Técnica

Tabla 1. Clasificación de entrevistas en función de las variables sexo, entidad y responsabilidad directiva. Arenas-Molina, 2014

Para el análisis de las entrevistas se ha elegido el programa informático *Hyper Research*, facilitando la organización, el almacenamiento y la valoración de materiales codificados. Una vez transcrito el material producido en las entrevistas se ha sometido a un sistema categorial que ha permitido clasificar los fragmentos de texto cubiertos por un mismo tópico. Para la categorización definitiva (tabla 2) se ha utilizado un estudio Delphi necesitando la colaboración de tres personas expertas en estudios de género y empresas. La idea final era disponer de una plantilla de corrección de entrevistas que permitiera obtener datos, en frecuencias/porcentajes, sobre diferentes aspectos de la vida pública y privada de 16 directivos y 11 directivas de entidades de la construcción en Andalucía (España).

ACCESO TUTELADO	
ATh	Hombres
ATm	Mujer
ACCESO POR COMPETENCIAS	

ACf	Formación Universitaria
ACm	Méritos
ACe	Experiencia
ACCESO. OTROS FACTORES	
AO	Ocasional
AFt	Factor tiempo
AM	Movilidad
FACTORES DE GENERO	
AGb	A la entidad le preocupan los problemas asociados al rol reproductivo de la mujer
AGe	Mayor nivel de exigencia a las mujeres (formación, desempeño, etc.)
AGr	Las mujeres rechazan la promoción
AGo	Otros prejuicios
AGb	Las mujeres no perciben barreras

Tabla 2. Categoría Acceso y Promoción (A). Arenas-Molina, 2014

2.2. Análisis de contenido

En paralelo, se han realizado catas en dos diarios económicos de tirada nacional *Expansión* y *Cinco Días* en sus versiones para internet y a lo largo de tres meses (junio, julio, agosto de 2016).

El criterio de revisión y selección general ha estado vinculado con registrar aquellos artículos que tratan como eje central el liderazgo de mujeres en el sector de la construcción. Ha sido aplicada una ficha de análisis teniendo en cuenta los artículos dedicados a mujeres destacadas en cualquier sector (político, económico, empresarial, educativo, social, etc.). También se han cuantificado los artículos dedicados al sector, sin que medie el género como dato para desagregar, con la idea de conocer si la construcción se convierte en un tema de relevancia social. Igualmente se ha tenido previsto que cada texto (artículo) dedicado a una directiva del sector de la construcción sea valorado y cómo y con qué características se visibiliza a dichas mujeres.

3. Resultados

3.1. La percepción de las directivas

Los resultados se muestran con fragmentos de las entrevistas, precedidos de un código alfanumérico (00-H/M-ENTIDAD). Así, identificamos el número de orden de la entrevista, el género (H) o (M) y la tipología de entidad en la que ejerce sus funciones empresa pública (PU), asociación profesional (AP), asociación empresarial (AE) o empresa privada (PR).

Las personas entrevistadas hablan, mayoritariamente, de acceso/promoción avalado por personas de la propia estructura directiva. En todos los casos se hace referencia a una tutela masculina (ATh) y sólo un directivo de la empresa pública refiere en su trayectoria profesional la intervención de una mujer (ATm). Se comprueba, además, que esta modalidad de acceso es extensiva a todas las tipologías de entidades y constituye la máxima prioridad en el caso de las directivas

04MAP: A través del estudio conozco a gente, aparejadores que estaban en la directiva [...] Ellos me captan. Me invitan a participar en los órganos de gobierno del Colegio.

26HAE: ...la inquietud por pertenecer a asociaciones empresariales surge cuando sustituyo a mi tío en la Junta Directiva. Yo iba asistiendo a algunos actos y él me propone porque tenía la potestad para hacerlo.

06MPU: Estos puestos destacados son puestos en los que la persona que forma el equipo tiene que tener confianza en ti. A lo mejor te lo mereces mucho pero si no tienes feeling con el que está en la cabeza de ese equipo pues no te va a elegir.

El 48,15% de los casos reconocen que sus competencias han influido en su carrera profesional. El 31,25% de los directivos y el 9,09% de las directivas considera que su formación académica ha sido relevante a la hora de acceder/promocionar al puesto directivo (ACf). Y el 37,50% y el 36,36% de directivos y directivas, respectivamente, lo atribuyen a los logros obtenidos y el currículum (ACm). Las referencias más numerosas en formación y méritos, se concentran en la empresa pública y asociaciones empresariales. Por último, sólo el 25% de los directivos con funciones en el ámbito privado del sector afirman que su promoción directiva se debió, en parte, a la experiencia profesional previa (ACe).

09HAE: Dijeron: "viene de fuera, licenciado en derecho, tiene estas referencias de algunas empresas a las que este bufete asesora, figura en la terna y nos ha causado buena impresión".

02HPR: Y bueno como yo, aparte de la antigüedad, había tocado prácticamente todo y había pasado por contabilidad y facturación pues, no sé, tampoco fue una cosa de decir un examen ni nada.

Cuando a los resultados anteriores añadimos el conocimiento de sus entidades y del sector, incluso en los casos en los que estos factores no han influido en sus propias carreras profesionales, observamos que el 70,37% del personal directivo entrevistado identifica la posesión de un título universitario como un requisito necesario. Del mismo modo, el 48,15% y el 33,33% habla de la relevancia del currículum y de la experiencia profesional previa a la hora de promocionar, respectivamente (tabla 3).







ACCESO POR COMPETENCIAS			
(ACf) Formación universitaria			
	Prioridad	Frecuencia	Lo refiere
	1	14,46%	75,00%
	6	8,03%	63,64%
(ACm) Méritos/Currículo			
	Prioridad	Frecuencia	Lo refiere
	7	7,23%	43,75%
	4	10,22%	54,55%
(ACe) Experiencia previa			
	Prioridad	Frecuencia	Lo refiere
	5	9,04%	43,75%
	7	2,19%	18,18%

Tabla 3. Acceso por competencias. Arenas-Molina, 2014

23MPR (Accede exclusivamente de forma tutelada): Una titulación universitaria siempre la pediría [...] te da otra amplitud de miras, de visión, de conocer otras cosas. No es solo lo que tú aprendes en las asignaturas específicas de la carrera sino también a relacionarte con otras personas, a trabajar en equipo, a asumir una serie de roles determinados en esos equipos, etc.

05HPR: Lógicamente, las personas que dirigen deben ser personas de experiencia.

El 25% de los directivos y el 18,18% de las directivas entrevistadas afirman que la oportunidad y la casualidad (AO) han marcado su carrera directiva. Las referencias a esta modalidad se localizan, sobre todo, en la empresa privada y sus asociaciones.

07HPR: Ahí fue cuando una persona de la empresa me planteó salirse para montar juntos una constructora. [...] me sirvió para poder dar el salto a la hora de montar la empresa.

También en esta subcategoría, el 7,41% de las personas entrevistadas (todos ellos hombres), reconoce que una dedicación exclusiva a la entidad (AFt) ha influido en su promoción al puesto directivo. No obstante, con independencia de sus propias experiencias, el 50% de los directivos y el 18,18% de las directivas habla de que el factor tiempo es un requisito relevante a la hora de acceder o promocionar. Las alusiones se producen en el ámbito privado del sector y entre los directivos de la empresa pública que previamente han hecho carrera profesional en la empresa privada.

02HPR: Sí, la empresa tuvo en cuenta la entrega.

17HPU: Entiendo que hay menos mujeres, y eso que cada día se incorporan más, pero hay un problema grave que es la dedicación. El tiempo es muy importante.

03MAE: Creo que prima más en la decisión el tiempo y las ganas de dedicarle a la empresa parte de tu vida que la formación de la que dispongas. Entonces, ese es el único muro que tenemos nosotras.

13HPR: Es muy difícil el acceso de mujeres a puestos de dirección. La dedicación en mi empresa quizás sin estar escrito... En el subconsciente puede que sí.

10MAE: Sí, sí. Las empresas le dan muchísima importancia, más de la que yo creo que debieran. Yo creo que está más en la productividad que en el tiempo. [...] una mujer es muy difícil que se promocione como un hombre porque no puede asistir a eventos, porque no puede estar todo el día en el bar haciendo tratos.

Por último, la disponibilidad para ejercer en diferentes localizaciones geográficas (AM) no ha estado presente en ninguna de las carreras de las personas de la muestra sin embargo, el 18,75% de los directivos y el 9,09% de las directivas lo identifica como un factor relevante. Respecto a la variable entidad, las referencias las aportan personas directivas de la empresa privada y sus asociaciones.

26HAE: (En la Junta Directiva sólo hay una mujer) [...] la clave creo que es la movilidad, que afecta a los puestos intermedios y a los altos cargos, también.

El interés de las entidades por la posible existencia de cargas familiares (hijos/as) (AGg) se manifiesta en un número reducido de casos. Así, el 18,18% de las directivas entrevistadas han hablado de ello. No obstante, las alusiones a esta circunstancia están presentes en el 70,37% los discursos y ocupa un lugar principal entre sus preocupaciones, con independencia del tipo de entidad en el que desempeñan su labor. Mayoritariamente se percibe como un obstáculo en la carrera directiva de las mujeres aunque un 12,5% de los directivos entrevistados no ve en la maternidad ningún perjuicio para el desarrollo profesional de las mujeres. En este sentido, no hemos registrado ninguna alusión por parte de las mujeres consultadas.

17HPU: Las responsabilidades familiares sí son un impedimento [...] Muchas empresas el miedo que tienen es: “le voy a dar una responsabilidad o la voy a meter en un puesto donde, en un momento determinado, un proyecto a más largo plazo no me lo puede terminar por otra serie de circunstancias”.

04MAP: La edad de una mujer, el tema de casarse, de tener hijos y demás pesa muchísimo, muchísimo.

27MPR: ...a mí la profesión me ha costado no ser madre, por ejemplo.

05HPR: Luego, hay otro factor fundamental y éste es biológico. Las mujeres tienen y necesitan dar mucho más apoyo a la familia. Queramos o no queramos los hijos son de las madres y así está pactado por Dios. [...]

Los estereotipos y prejuicios manejados por las cúpulas directivas de las entidades (AGo) han jugado un papel relevante en los procesos de selección del 18,18% de las directivas entrevistadas, todas ellas vinculadas a asociaciones empresariales. Además, identifican y/o denuncian estereotipos y prejuicios sobre las capacidades directivas de las mujeres el 62,96% de las personas entrevistadas (tabla 9).

Proceden de todas las tipologías de entidades aunque el mayor número se contabiliza entre los directivos de la empresa privada.

03MAE: Tengo que negociar con los sindicatos para un convenio colectivo que afecta a un volumen de trabajadores muy alto. [...] esas negociaciones con los sindicatos les parecían que eran demasiado fuertes para que las pudiera llevar una mujer.

08MAP: [...] nos ven más dóciles, con menos don de mando.

19HPR: El ambiente en el que se mueve, la idiosincrasia de lo que es una obra, cómo es la gente... Todo eso pienso que viene más a contra pelo de la mujer [...] Yo creo que en general las empresas no tienen nada en contra del género pero hay trabajos y trabajos.

Respecto a la objetividad en la valoración de los perfiles de candidatos y candidatas al puesto directivo, el 54,54% de las directivas declaran que, por el hecho de ser mujer, se les ha exigido más que a sus compañeros o han tenido que demostrar más su valía (AGe). Con independencia de experiencias propias, el 12,5% de los directivos y el 90,91% de las directivas consultadas reconocen la exigencia de un nivel de competencia superior a las mujeres respecto a sus homólogos (tabla 10). En el lado opuesto, el 31,25% de los directivos y el 9,09% de las directivas no aprecian esta discriminación.

27MAE: Y con los hombres yo no he sentido rechazo pero sí que me ha costado más demostrar lo que valía

04MAP: Liderazgo, capacidad de trabajo, de esfuerzo. Y en el caso de ser mujer todavía tiene que demostrarlo más porque tienes que hacerte valer mucho más con esas mismas características [...] Para que una mujer llegue tiene que ser muy válida y hombres tontos llegan todos los días. Una mujer tonta no llega.

26HAE: También veo que cuando una mujer llega a ese puesto en un sector tan duro como es éste pues [...]. Están muy curtidas, muy preparadas. Bueno, no sé si se le ha pedido más pero sí creo que ella ha tenido que sacrificar más y ha tenido que demostrar más.

11HAE: Puestos de esa responsabilidad se les va a exigir lo mismo a una mujer que a un hombre. El empresario lo que quiere es que funcione la empresa.

El rol reproductivo se señala por parte del 27,27% de ellas como el responsable de que, en algún momento de su carrera profesional, hayan rechazado un puesto directivo (AGr). Sumando experiencias en primera persona y percepciones comprobamos que el 50% de los directivos y el 65,64% de las directivas consultadas creen que la mujer se autoexcluye cuando llega el momento de acceder al puesto ejecutivo. Estas manifestaciones están presentes en todas las entidades (tabla 11).

21HPU: ...la conclusión que siempre saco es por el tema de que la mujer tiene una mayor capacidad de responsabilidad sobre la familia y toma la decisión de preferir la conciliación familiar a un reto profesional que la aparte de la conciliación familiar.

El 45,45% de las directivas entrevistadas no ha percibido la existencia de barreras específicas ni obstáculos insuperables, por el hecho de ser mujer (AGb). A estos resultados se suma la creencia, en el mismo sentido, manifestado por el 31,25% de los directivos (tabla 12).

15MPU: Nunca me he sentido ninguneada o perjudicada por mi condición de mujer.

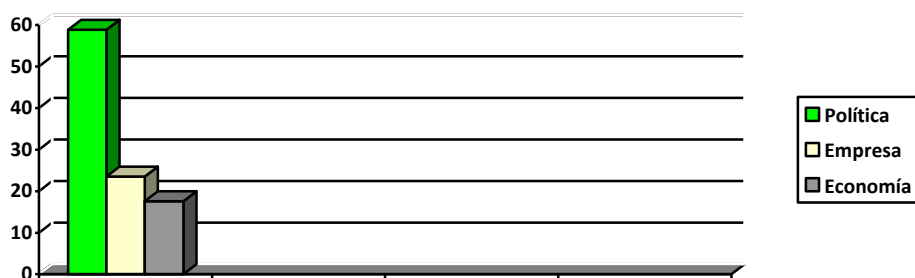
03MAE: No sé, a lo mejor como yo al final he llegado pues no entiendo la dificultad de poder hacerlo. Oye, se puede.

02HPR: (En su Consejo de Administración y dirección de departamentos no existe ninguna mujer). Nosotros aquí no tenemos discriminación ninguna hacia ningún tipo de mujer.

3.2. La imagen social

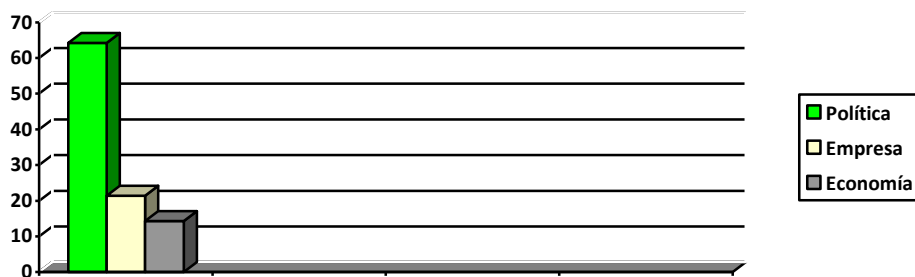
Respecto del reflejo del sector y de las mujeres en los diarios económicos, se ha de decir que la construcción no es un tema relevante en estos momentos. Solo un 3% de las noticias publicadas están vinculadas a dicho sector. Por su parte, las mujeres están infraproyectadas. Solo un 8% de las noticias publicadas tienen como protagonistas a mujeres.

Son tres las áreas en donde las mujeres aparecen en el diario *Expansión*:



La única referencia a una mujer vinculada al sector de la construcción es Alicia Koplowitz. Lo que pasa es que se trata de una alta ejecutiva y accionista y no una directiva como la hemos entendido en este trabajo. Además, en este caso existen otros atractivos mediáticos anexos. Las mujeres relacionadas con la política son de primer nivel. Especialmente proyectadas la canciller Ángela Merkel o la primera ministra británica Theresa May.

Son tres las áreas en donde las mujeres aparecen en el diario *Cinco Días*:



Coinciden ambos diarios en nombrar a tres políticas: Clinton, Merkel y May y a una alta directiva del área económica, nos referimos a Elvira Rodríguez Presidenta de la Comisión Nacional de Mercado de Valores. Las empresarias a las que se dedican las noticias correspondientes no coinciden.

Aparece una noticia cuyo titular y desarrollo no están relacionados con mujeres pero está apoyada en una gran foto de una mujer (de la que no pone el nombre ni se la nombra). El titular dice “Una estrategia para suplir la muleta del Banco Central Europeo”. La mujer de la foto aparece hablando por unos micrófonos, parece poderosa. En este caso, puede adjudicar un valor positivo a esa mujer y a la actividad que desarrolla.

Se ha de destacar, igualmente, que en este diario se encuentra un porcentaje nada desdeñable de noticias con un marcado matiz negativo. El siguiente titular es un ejemplo de ello: “Lagarde será juzgada en Francia por el caso Tapie”.

4. Discusión y conclusiones

El análisis de resultados evidencia que en las prácticas habituales de selección se recurre a procesos en los que las redes informales asumen un papel protagonista a la hora de emparejar oferta y demanda de trabajo (Simpson, 2000). El mayor número de referencias aportadas por directivas sugiere lo expuesto por Sarrió (2004), que la posesión de contactos es más importante si cabe en el caso de ellas. Se observa, además, que no discrimina entre tipologías de organizaciones. Así, la meritocracia del funcionariado público garante de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder y promocionar desaparece cuando se habla de responsabilidades directivas de alto nivel.

La cualidad principal del acceso tutelado es que se trata de un aval eminentemente masculino. Siguiendo a Osca & López-Sáez (1994), habría que valorar el hecho de que se trate de un fenómeno autoinducido propiciado por la influencia ejercida de grupos dominantes para mantener el *statu quo*. En tal caso advierte el Código Unificado de Recomendaciones de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas que este fenómeno no se corregirá si no se adoptan medidas para favorecer la diversidad en las entidades. Contexto en el que tampoco ayudan las reticencias manifestadas por directivas a la hora de empoderar a otras mujeres (Arenas-Molina, 2014).

La dedicación horaria de los puestos más altos está diseñada, por lo general, dentro de un universo de trabajo masculino e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres con descendencia, por ejemplo, horarios vespertinos o nocturnos. En este sentido cobra especial interés el hecho de que sean fundamentalmente voces masculinas quienes ponen en valor esta subcategoría porque lo identifican como un obstáculo en las carreras directivas de las mujeres constituyendo, tal y como afirma Núñez Domínguez & Estebaranz (2014), barreras “invisibles” que llegan a ser explícitas si se lee con atención. El punto de inflexión se encuentra en el discurso de ellas, incómodas ante esta situación y apostando por un cambio de modelo.

La creencia de que priorizan la familia a su trabajo va más allá de sus experiencias. Se encuentra instalada en el ideario de directivos y directivas, provocando desconfianza respecto a su “entrega total”. Amparándose en criterios económicos y de disponibilidad, asociados a las bajas temporales de embarazo o maternidad, aceptan y justifican abiertamente este comportamiento llegando incluso a

protagonizarlo. En contra, las manifestaciones de directivas que rechazan la actitud de empresas y responsables de R.R.H.H. y reivindican la importancia de la corresponsabilidad en la pareja. En las ausencias de referencias a este código destacar que se trata de personas sin descendencia y, por defecto, no mediatizadas por esta circunstancia o casos de directivos/as integrados en entidades donde opera un modelo diferente de gestión, orientado a resultados frente a la dedicación exclusiva y excluyente.

En el entorno de asociaciones y empresas privadas, también existe una imagen “construida” de las mujeres. Una imagen cargada de prejuicios y estereotipos que, coincidiendo con Shein (1973), difunde la creencia de que las mujeres son más dóciles y no son lo suficientemente “duras” como para desenvolverse, por ejemplo, al frente de importantes negociaciones. El análisis de sus discursos identifica posiciones contrarias entre directivos y directivas. Los primeros actúan como si de un eco se tratara transmitiendo estos mensajes lesivos para las mujeres, de forma consciente o no, justificando y propiciando con ello la continuidad del modelo de poder masculino del sector. Sin embargo sus homólogas, salvo excepciones, lo hacen denunciando su existencia y, en ocasiones, proponiendo actuaciones que contribuyen a de-construir esa imagen que les dificulta la promoción al cargo directivo.

Un tercer condicionante por razón de género es el que atiende a criterios desiguales de evaluación y exigencia. Existe un denominador común en las manifestaciones de ellas frente a las escasas referencias aportadas por los directivos. A la mayoría de las mujeres no les ha resultado fácil llegar a la responsabilidad directiva actual. Y dejan constancia de ello en alusiones donde se vanaglorian por los logros obtenidos y el esfuerzo invertido para alcanzar el éxito. Junto a un número muy reducido de empresarios, las directivas identifican este factor como un obstáculo en sus carreras profesionales. La falta de referencias y el no reconocimiento de esta desigualdad por parte de ejecutivos denota la indiferencia hacia una cuestión que, de algún modo, les beneficia profesionalmente. La combinación de prejuicios y valoración desigual de competencias en las prácticas de selección perpetúan, también, el *techo de cemento*. Esta metáfora señala esas normas autoimpuestas que hacen que sean las propias mujeres las que rechacen la promoción. Posiblemente renuncian como una forma de autoprotección; no lo hacen por miedo o por incompetencia sino por exceso de responsabilidad o por querer hacer un trabajo perfecto (dentro y fuera de la casa), que es lo que permanentemente se nos demanda. La autoexigencia de ser perfectas en todas las facetas vitales resulta agotadora (Núñez & Estebaranz, 2014). Superarlo, según las experiencias de las entrevistadas, requiere motivación, ambición, organización, capacidad de trabajo y corresponsabilidad de la pareja.

Los medios de comunicación son espejos sociales, se convierte en una rica fuente de recursos simbólicos (Pindado, 2006) y ello hace que se convierta en relevante analizar la imagen de proyectan de diferentes grupos. La identidad como objeto de estudio está en auge y trasciende a lo personal; es de relevancia macrosocial. Es lo que permite que alguien se reconozca a sí mismo. En consecuencia, la identidad personal es todo aquello que nos define como individuos.

Éste es un concepto propuesto por Tajfel y Turner (1979) quienes lo entienden como aquella parte del autoconcepto de un individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo (o grupos) social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia. Estos estudios se centran en analizar las consecuencias que tiene para una persona estar adscrito a una

determinada categoría o a un determinado grupo de personas. Sentirse miembro de un grupo da lugar a procesos cognitivos específicos y refuerza las similitudes que se tienen con el propio grupo de pertenencia o referencia. A la vez, resalta las diferencias que se tienen con los otros. Estos trabajos afirman abiertamente que sentirse miembro de un grupo determinado repercute en el comportamiento individual.

El que la imagen social de las directivas que reflejen estos dos diarios sea nula tiene consecuencias en el propio grupo de mujeres líderes pero también en la imagen personal. Ambos diarios, aunque suponemos sin intención expresa, proyectan unos modelos masculinos y femeninos estereotipados y contribuyen a recrear normas y valores sesgados. La representación estereotipada de la realidad social termina afectando no solo a las mujeres sino a la sociedad en su conjunto. Transmitir una imagen limitada de las mujeres, y específicamente de las mujeres del sector de la construcción, no favorece ni a la economía ni al desarrollo social.

En esta línea de reflexión tiene aplicación adaptada del concepto de *reciprocal socialization*. Si Winnicott (1993) habla de una socialización recíproca que facilita que la conducta social de la infancia esté matizada por su familia y que la conducta social de la familia esté matizada por la infancia, podría decirse que el reflejo que proyectan los medios acerca de las directivas actúa en los comportamientos de éstas pero que ellas deben matizar y mediar en el comportamiento de los medios con sus acciones exigiendo estar y estar bien representadas.

Puede concluirse que las directivas vinculadas al sector de la construcción:

- No perciben de manera explícita la existencia del denominado techo de cristal en su ámbito profesional.
 - o Expresan que son sus competencias profesionales las que han influido en su proyección laboral.
- Reconocen, aunque de una manera implícita y que podemos evaluar a través de sus reflexiones, que les preocupa la maternidad porque se convierte en un obstáculo en el ascenso laboral.
 - o Expresan que es el sacrificio, el esfuerzo y la perseverancia las que logran romper con cualquier barrera en la proyección profesional. Por tanto, implícitamente reconocen barreras y discriminación vinculadas al género.

Igualmente puede concluirse que:

- El sector de la construcción no resulta de interés para los diarios económicos en 2016.
- Las directivas son prácticamente invisibles para los diarios económicos, ejerciéndose una sutil violencia social sobre ellas.
- Las directivas dedicadas al sector de la construcción no aparecen. Sí lo hace una alta directiva como máxima accionista de una gran empresa dedicada a la construcción, aunque aparece una sola vez frente a las ocho veces en las que aparece el nombre de su empresa como titular.

Los resultados ponen de manifiesto la complejidad, la sutileza e invisibilidad de estas barreras que afectan a las personas, a las empresas y a los medios.

Comprobamos que las directivas consideran que individualmente, con voluntad o haciendo méritos o con la fuerza de su propio deseo, pueden superar cualquier adversidad. No reconocen explícitamente

discriminación. Es muy posible que esta forma de gestión de las situaciones profesionales no sean las más adecuadas para romper el “techo de cristal” en sus trayectorias vitales y profesionales.

Participamos de la idea de que los medios de comunicación ofrecen visiones del mundo y determinan e influyen en nuestras posiciones y percepciones de la realidad ayudando a re-evaluar la propia realidad. Y que, además, facilitan la reconstrucción de nuestras identidades influyendo en quiénes somos y en los rasgos que nos definen grupalmente. Por ese motivo, se hace imprescindible que la prensa en general y los diarios económicos en particular recurran a directivas como fuentes primarias y señalen que, a pesar de ser un sector inicialmente masculinizado, las mujeres pueden ascender y convertirse en referentes para otras. A la vez, se hace imprescindible educar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que unas y otros detecten prejuicios sexistas y discriminaciones en el ámbito laboral.

5. Nota

[1] Significativos resultan los siguientes informes:

Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. COM (2012) 433: Strategy for the sustainable competitiveness of the construction sector and its enterprises. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/201859> [visitado 15.07.15]

Key figures activity 2014 Construction in Europe. European Construction Industry Federation. Retrieved from <http://www.fiec.eu/en/the-construction-industry/in-figures.aspx> [visitado 15.07.15]

6. Referencias

D Acevedo; Y Biaggii, Y. & G Borges (2009): “Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14, 32, 163-182

Y Agudo & I Sánchez de Madariaga (2011): “Construyendo un lugar en la profesión: Trayectorias de las arquitectas españolas”. *Feminismo/s*, 17, 155-181

M-T Arenas-Molina (2014): “El techo de cristal en el sector de la construcción en Andalucía”. Tesis Magister. Universidad de Sevilla [Tesis en Español]

E Barberá; M Sarrió, M & A Ramos (2000): *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido/Exceptional women: The career paths of women managers in Spain and the UK*. Valencia: Universitat de València

E Barberá; A Ramos & C Candela (2011): “Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres”. *Psicothema*, 23(2), 173-179

M Burin (2008): “Las ‘fronteras de cristal’ en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.

M Burin & E Dio Bleichmar (1996): *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.

I Calatayud; JA Santamaría; R Manzanera; A Prats; MA García-López & AJ García-Fernández (2005): *Construyendo empresas desde la igualdad de oportunidades: Una propuesta de diversificación*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

L Cotarelo Comerón (2015): “Vulnerabilidad de las mujeres frente a la violencia de género en contextos de desastres naturales en Latinoamérica y Caribe”. *Trabajo social hoy*, 76, 7-34

A Estebaranz; B Gallego; L Ramírez & A Rodríguez (2004): *Roles, valores y competencias de las mujeres que han roto el techo de cristal*. Córdoba: Diputación de Córdoba.

F Fernández-Palacín; M López-Fernández; I Maeztu-Herrera & A Martín-Prius (2010): “El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas”. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 231-247.

M Infante; M Román & J Traverso (2012): “El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género: Análisis de las condiciones laborales”. *Revista de la Construcción*, 11(1), 32-43.

Instituto Andaluz de la Mujer (2003). *Estudio cualitativo de las mujeres andaluzas en el sector de la construcción*. Sevilla.

M-I Martínez; N Guilló; R Santero & R-B Castro (2011): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

T Núñez Domínguez & A Estebaranz (2014): “Leadership and corporate citizenship: What can we learn from woman leaders in the Andalusian Companies”. *Journal for Educators, Teachers and Trainers (JETT)*, 5(3) (*Gender and Citizenship*), 243-254.

A Osca & M López-Sáez (1994): “Desarrollo de carrera y género: Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10(28), 73-85.

J Pindado (2006): Los medios de comunicación y la construcción de la identidad adolescente. *Zer*, 21, 11-22

M Román; A Ríos, & J Traverso, J. (2013): “Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción”. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99

M Román & M-J Torres (2011): Análisis de la implantación de planes de igualdad en las empresas del sector andaluz de la construcción. *III Congreso Universitario Andaluz Investigación y Género*, 1940-1961.

M Romo (2008): *La mujer líder: Las nuevas claves del éxito del liderazgo femenino*. Barcelona: Planeta.

M Sarrió (2004): La psicología de género a través del techo de cristal. *Colección Economía y Empresa*. Valencia: Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana y Fundación Bancaixa.

V-E Schein (1973): “The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics”. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100.

V-E Schein; R Müller; T Lituchy & J Liu (1996): “Think manager—think male: A global phenomenon?”. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 33-41.

R Simpson (2000): “Gender mix and organisational fit: How gender imbalance at different levels of the organisation impacts on women managers”. *Women in Management Review*, 15(1), 5-18

H Tajfel & J-C Turner (1979): “An integrative theory of intergroup conflict”, in *The social psychology of intergroup relations* (Edts W-G Austing & y S Worchel). Monterrey, CA: Brooks-Cole.

M Urrutiakoetxea Barrutia (2010): “La prevención de la violencia de género en el trabajo: análisis de la negociación colectiva en el País Vasco”. *Lan Harremanak*, 23, 155-196

M-S Vallés (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

D-W Winnicott (1993): *Realidad y juego*. Barcelona: Gedisa.

Cómo citar este artículo / Referencia normalizada

T Núñez Domínguez, MT Arenas-Molina, ME Villar (2016): “¿Cómo se ven? ¿Cómo las ven? Discriminar en la construcción”. *Revista Latina de Comunicación Social*, 71, pp. 976 a 993

<http://www.revistalatinacs.org/071/paper/1130/50es.html>

DOI: 10.4185/RLCS-2016-1130

- En el interior de un texto:

... T Núñez Domínguez, MT Arenas-Molina, ME Villar (2016: 976 a 993)...

o

... T Núñez Domínguez *et al*, 2016 (976 a 993)...

Artículo recibido el 23 de junio de 2016. Aceptado el 29 de septiembre.

Publicado el 6 de octubre de 2016.