

La importancia de perspectiva de género en el sector de la construcción

Ana Tapias Martínez⁽¹⁾, Alicia Arenas Moreno⁽²⁾

¹Facultativo Especialista en Medicina del Trabajo Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Hospital General Universitario Gregorio Marañón. Madrid. España

²Catedrática de Universidad en el Departamento de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la
Universidad de Sevilla

Correspondencia:

Ana Tapias Martínez

Correo electrónico: ana.tapias@salud.madrid.org

Alicia Arenas Moreno

Correo electrónico: aarenas@us.es

La cita de este artículo es: Ana Tapias Martínez, Alicia Arenas Moreno. La importancia de perspectiva de género en el sector de la construcción. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2025; 34(2):242-246

Fecha de recepción: 22 de marzo de 2025

Fecha de aceptación: 9 de junio de 2025

THE IMPORTANCE OF GENDER MAINSTREAMING IN THE CONSTRUCTION SECTOR

La última década ha supuesto un avance relevante en cuestión de género para la industria de la Construcción. Tradicionalmente, la construcción ha sido un sector dominado por hombres. La presencia de mujeres en dicho sector se puede ver en ocupaciones clásicamente “femeninas”, como funciones administrativas o de limpieza^(1,2). Así, la participación en roles operativos y de liderazgo en empresas de construcción, como ingeniería, diseño y otros trabajos técnicos; así como, roles artesanales/ manuales es considerablemente baja en comparación con los hombres⁽¹⁾.

Sin embargo, en la actualidad existe una conciencia social y sectorial que, poco a poco, promueve una transformación hacia un sector más inclusivo. Es decir, existe en nuestra sociedad la capacidad de reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género y en diferentes sectores como el laboral, educativo, político, entre otros.

No obstante, para llegar a conseguir dicha transformación, es fundamental continuar trabajando hacia la igualdad de género, promoviendo la equidad y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su género desde la educación más temprana.

El análisis de la situación actual de género en las empresas del sector de la construcción revela una serie de desafíos y áreas de mejora en términos de igualdad de oportunidades y condiciones laborales para hombres y mujeres^(3,4).

Además, las mujeres se encuentran con varias barreras a diferentes niveles para acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones en

las empresas de construcción⁽⁵⁾. Destacando la falta de representación femenina en los órganos de dirección y en los equipos de gestión, lo que perpetúa las desigualdades de género en el sector. La falta de adaptaciones laborales y seguridad a las mujeres en la industria de la construcción es un problema que afecta a muchas trabajadoras en este sector. A menudo, las mujeres enfrentan barreras como la falta de instalaciones sanitarias adecuadas, equipos de protección personal diseñados únicamente para hombres, horarios inflexibles que dificultan la conciliación familiar y laboral, lo que puede generar riesgos adicionales para su salud y bienestar en el lugar de trabajo^(5,6). En general, a lo largo de los años, se ha percibido una escasa sensibilidad en el marco legal a los problemas de salud laboral específicos de las mujeres, salvo los relacionados con reproducción, embarazo y lactancia. Y, por tanto, los factores de género no se han tenido en cuenta en cuestiones de seguridad y salud laboral.

No fue hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual, la incorporación de la perspectiva de género en la promoción de la salud se vio reforzada. Destacando en su artículo 27 la integración del principio de igualdad en la política de salud, con una política específica de promoción de la salud de las mujeres, así como de «prevención de su discriminación», en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y, en particular, en relación con la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De esta manera, la Ley Orgánica 3/2007 ha añadido al artículo 5 en el capítulo II de la Ley

31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el siguiente punto: «Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los y las trabajadoras».

En España, los planes de igualdad en las empresas son una herramienta importante para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Estos planes desde el pasado 7 de marzo de 2022 son obligatorios para empresas de 50 trabajadores o más, y tienen como objetivo identificar y corregir posibles desigualdades de género en aspectos como la contratación, la formación, la promoción, y las condiciones de trabajo^(4,7).

A pesar de que la implementación de planes de igualdad en las empresas españolas ha contribuido a elevar la conciencia y las prácticas en materia de igualdad de género, aún subsisten desafíos y áreas de mejora significativas. Algunas empresas pueden no estar observando plenamente la normativa vigente o enfrentar resistencias internas en la efectiva adopción de medidas para promover la igualdad de género. A modo ilustrativo, a finales del año 2022, el registro del Ministerio de Trabajo evidenció la inscripción de un total de 9.803 planes de igualdad. Tales cifras reflejan que al menos el 70% de las compañías sujetas a esta obligación incumplen con el registro de dicha medida, indicando que actualmente son más las empresas en situación de incumplimiento que aquellas que se encuentran al día con la normativa destinada a combatir la discriminación de género en los ámbitos laborales.

En 2023, de las 32.314 empresas españolas que, por el hecho de tener más de 50 trabajadores y trabajadoras, estaban obligadas a cumplir los planes de igualdad desde que entró en vigor la nueva ley el pasado marzo de 2022, solo 7.889

lo tenían en vigor. Y no es porque el resto lo estuviera negociando, ya que solo hay 2.500 mesas de negociación abiertas, según informaciones disponibles en el registro de convenios colectivos y recogidas por fuentes sindicales.

En general, se ha observado un avance en la sensibilización y el compromiso de las empresas españolas con la igualdad de género, pero aún queda trabajo por hacer para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

A nivel internacional la falta de igualdad de género en el sector de la construcción es un problema persistente reconocido. El porcentaje de mujeres en dicho sector sigue siendo bajo, ya que experimentan una desventaja relativa y desigualdad en la remuneración, el desarrollo y las oportunidades de promoción en comparación con sus homólogos de género masculino⁽⁸⁾. En este sentido, los hombres representan el 91% de la industria de la construcción, frente al 9% de las mujeres, y ocupan un 92% de los puestos de gestión, frente al 8% que desempeñan las mujeres.

A nivel mundial nos encontramos con una baja representación de las mujeres en las ocupaciones de la construcción. Dentro de la Unión Europea, el porcentaje de participación de las mujeres en la construcción oscila entre el 4,5% en Malta y el 14,1% en Austria. En los Estados Unidos, las mujeres representan solo el 9% de la fuerza laboral en la industria más amplia de la arquitectura, la ingeniería, la construcción y las operaciones (AECO). Las investigaciones muestran que la demografía también tiene un impacto en la elección de carrera de las estudiantes. Por ejemplo, Escamilla y colaboradores (2016) informaron que los estudiantes de secundaria hispanos tienen una baja tendencia a elegir una carrera en la construcción, esto es debido a las percepciones negativas de la industria, desaprobación familiar y al mal asesoramiento informativo de los orientadores escolares sobre dicha industria (8). También demográficamente en las zonas rurales se objetiva un impacto positivo en la decisión de

los estudiantes de optar a programas en relación con la construcción⁽⁹⁾.

A pesar de que Australia, es uno de los países con más conciencia de esta problemática y que más propuestas para contrarrestar este problema propone y expone en varios artículos, las mujeres en Australia representan solo el 19% de los puestos profesionales y de gestión en la industria de la construcción (Workplace Gender Equality Agency, 2023) que, aunque comparado con el resto de países, son cifras elevadas, sigue siendo el sector más dominado por los hombres en el país (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, 2022)⁽¹⁰⁾.

En España, trabajan en el sector un total de 154.837 mujeres. En base a la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del 2023, el número de mujeres en el sector de la construcción en el 2023 asciende al 11,2% del total de la población ocupada en el sector.

El crecimiento del empleo en la Construcción con respecto al año 2022 fue del 3,8%. En el caso de las mujeres el incremento alcanzó un 5,1%, lo que supone una variación positiva más acentuada que la de los hombres del sector (3,7%). Este incremento es, incluso, más alto que el registrado por las mujeres trabajadoras en el conjunto de sectores (3,5%). Cabe destacar que la mitad de las mujeres ocupadas en el sector (50,2%) se concentran en ocupaciones con un perfil administrativo y, la otra mitad de mujeres (47,8%) trabaja en un porcentaje elevado dentro de las actividades de construcción especializada, como instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción⁽¹¹⁾.

Para abordar estos desafíos y promover la igualdad de género en las empresas del sector de la construcción, es fundamental implementar políticas y medidas concretas que fomenten la inclusión, la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo. Esto incluye el desarrollo e implementación de planes de igualdad, la promoción de la formación y la sensibilización sobre género, la adopción de medidas de

conciliación laboral y familiar, y la creación de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

Bibliografía

1. Powell A, Sang KJC. Equality, diversity and inclusion in the construction industry. *Constr Manage Econ* [Internet]. 2013;31(8):795–801. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2013.837263>
2. Díaz Santiago MJ. Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Aguado Bloise, Empar y Ballesteros Doncel, Esmeralda (coords.) (2018). Valencia. Tirat humanidades. *Sociol Trab* [Internet]. 2019;0(94):147–53. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5209/stra.63487>
3. Francis V. What influences professional women's career advancement in construction? *Constr Manage Econ* [Internet]. 2017;35(5):254–75. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2016.1277026>
4. Zhang RP, Holdsworth S, Turner M, Andamon MM. Does gender really matter? A closer look at early career women in construction. *Constr Manage Econ* [Internet]. 2021;39(8):669–86. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2021.1948087>
5. Ryan MK, Morgenroth T. Why we should stop trying to fix women: How context shapes and constrains women's career trajectories. *Annu Rev Psychol* [Internet]. 2024;75(1):555–72. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-032620-030938>
6. Hanklang S, Kaewboonchoo O, Silpasuwan P, Mungarndee SS. Musculoskeletal disorders among Thai women in construction-related work. *Asia Pac J Public Health* [Internet]. 2014;26(2):196–202. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/1010539512466429>
7. Garrido BC, Fernández SP. Desigualdad de género y Planes de Igualdad en el entorno laboral de periodistas en España. *T&VMedia* [Internet].

2021 [citado el 4 de julio de 2024];(14):26–46. Disponible en: <https://textualvisualmedia.com/index.php/txtvmedia/article/view/284>

8. EUROFOUND:Eurofound C-B. Women in management : underrepresented and overstretched? Publications Office of the European Union; 2018

9. Powell GN, Greenhaus JH. Sex, gender, and decisions at the family → work interface. *J Manage* [Internet]. 2010;36(4):1011–39. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206309350774>

10. Proactive or reactive? The Senate Report on the Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012 (Cth). *Australian Journal Of Labour Law*.

11. Mujeres en el Sector de la Construcción 2023 - Observatorio Industrial de la Construcción [Internet]. Observatorio Industrial de la Construcción. [citado el 4 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2023>