

Panorama de la incorporación de mujeres en los oficios de la construcción. Reflexiones para el caso mexicano a partir de una revisión de la literatura internacional

CRISTINA HERRERA* y LESLIE LEMUS**

THIS PAPER DESCRIBES AND ANALYZES the findings of the review of a first bibliographical source elaborated to guide an investigation on the changes in occupational segregation by gender and in gender relations and discourses from the study of a traditionally masculinized labor market that increases female participation: the construction trades in Mexico City. An overview of this source is provided, and the main issues and problems addressed by studies conducted in different geographic and social contexts on the participation of women in this industry sector are discussed. Finally, a reflection is presented aimed at studying the Mexican case from the analytical lines suggested by the literature and the knowledge gaps that it has not covered so far.

Keywords: *labor markets, segregation, gender, feminization, construction trades.*

EN ESTE TRABAJO SE DESCRIBEN Y ANALIZAN los hallazgos de la revisión de una primera fuente bibliográfica elaborada para orientar una investigación sobre posibles cambios en la segregación ocupacional por género y en las relaciones y discursos de género a partir del estudio de un mercado laboral tradicionalmente masculinizado en el que aumenta la participación femenina: los oficios de la construcción en la Ciudad de México. Se ofrece un análisis de esta fuente que examina los principales temas y problemas que abordan los estudios realizados en diferentes contextos geográficos y sociales sobre la participación de mujeres en este sector de la industria. Finalmente se presenta una reflexión orientada a estudiar el caso mexicano a partir de las líneas analíticas que sugiere la literatura y los vacíos de conocimiento que hasta el momento ésta no ha cubierto.

Palabras clave: *mercados laborales, segregación, género, feminización, oficios de la construcción.*

* Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Profesora investigadora mexicana, Centro de Estudios de Género. El Colegio de México.

** Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología por el Centro de Estudios Sociológicos (CES) de El Colegio de México. Profesora investigadora guatemalteca, Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México.

Introducción

Desde finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, América Latina y Asia han sido las regiones del mundo con mayor incremento en la producción y el empleo en la construcción (Ruggirello, 2011). América Latina en particular ha mostrado un importante ritmo de crecimiento, pues si en 1990 este sector representaba el 4.8% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países de la región, para 2016 representaba el 6.8% (CEPAL, 2017). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para 1998 en los países de ingresos altos –especialmente Estados Unidos, Europa y Japón– se generaba el 77% de los productos de esta actividad empleando a 26% de los trabajadores, mientras los países de ingresos medios y bajos concentraban a 74% de la población ocupada en este sector a nivel mundial (OIT, 2001). Es decir que, en países como los latinoamericanos, esta actividad depende de la utilización intensiva de fuerza de trabajo (Panaia, 2004) y por ello es esperable que en momentos de expansión de la actividad aumente la demanda de la misma (Bueno Castellanos, 1994). En esta región trabajan en la industria de la construcción 0,7% de mujeres frente a 15,3% de hombres que forman parte de la población económicamente activa (Navarro *et al.*, 2016).

Precisamente es en la construcción de vivienda donde tiende a observarse mayor dinamismo en la demanda de fuerza de trabajo (CEESCO, 2015), cuestión que explicaría en parte la contratación de mujeres. Así, se observa que entre 2009 y 2017 en México la participación femenina en el empleo en el sector se había mantenido en una proporción cercana al 10% (INEGI, 2010; CEESCO, 2018), con mayor peso en las microempresas –donde 2 de cada 10 son mujeres– y en la Ciudad de México –cerca del 15% del personal ocupado en el sector– (CEESCO, 2018). De acuerdo con el último Censo Económico la participación total de mujeres en esta industria pasó de 9.5 en 2008 a 12.8 en 2018 (INEGI, 2018) y los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo muestran un aumento de la ocupación de mujeres en esta actividad de 3.2 en 2009, a 4.2 en 2023 (INEGI, 2023). Si bien los datos recabados por estas fuentes son de distinta índole, es de notar que ambas reportan un incremento de la participación de mujeres en actividades de la construcción en el país.

La presencia femenina en la construcción no es algo enteramente novedoso en México, en las décadas de los ochenta y noventa algunos estudios advertían de su participación como mano de obra eventual en momentos de expansión del sector. Las posiciones que ocupaban solían ser las de más baja

jerarquía y las tareas ejecutadas de mínima complejidad o que no requerían conocimientos o habilidades específicas adquiridas en el oficio, percibiendo así menores retribuciones en comparación con sus pares varones (Bueno, 1994). El punto de partida de la investigación más amplia en la que se enmarca este trabajo es que se ha producido una transformación en el carácter ocasional de la presencia de las obreras en la construcción de vivienda a una más constante y/o permanente.

Entendemos este aumento de la participación de mujeres como un indicador de *feminización*, no tanto en un sentido numérico (ya que éstas siguen siendo una minoría en el sector) sino principalmente porque su presencia, por pequeña que sea su proporción en el conjunto, puede suponer cambios en las relaciones de género en un contexto particular de trabajo (Caraway, 2005). Esto eventualmente puede desafiar la segregación ocupacional por géneros en los mercados laborales, así como los estereotipos de género, entendiendo por tales las nociones de sentido común que establecen qué es y cómo debe comportarse un hombre o una mujer, y qué papeles sociales les corresponde desempeñar. De este modo, buscamos comprender los mecanismos y procesos que median entre los discursos de género y los mercados laborales, y observar cómo las ideas sobre lo femenino y lo masculino los moldean y estos a su vez procesan las diferencias de género en su conformación y transformaciones.

Anima este planteamiento la idea de que el trabajo es una dimensión clave en la definición de las condiciones de vida y de las subjetividades de las personas, por lo que la segregación ocupacional, así como los cambios culturales que modifican las relaciones de género y clase, tendrán un impacto fundamental tanto en las biografías individuales como en las relaciones sociales y laborales en un contexto particular. Elementos estructurales como la expansión de un sector de la industria que sigue siendo intensiva en mano de obra, aunque mecanice muchos de sus procesos, junto con cambios culturales que implican desafíos a la segregación ocupacional y a normas de género tradicionales, condicionan y a la vez son modificadas por la agencia situada de los actores, tanto quienes intentan mejorar sus condiciones de vida incursionando en esta industria (trabajadoras) como quienes buscan hacer más eficientes sus procesos productivos y mejorar su imagen pública (industria).

Uno de los supuestos centrales de la investigación más amplia que enmarca este ejercicio es que el estudio de las trayectorias de las mujeres que se desempeñan en esta industria, así como de sus motivaciones para ingresar y permanecer en ella, pese a los obstáculos, permitirá dar cuenta

de la relación dinámica entre los elementos estructurales y culturales, así como entre la agencia individual y colectiva de los actores involucrados. Esto podría mostrar la dirección de los cambios actuales y futuros en este y en otros mercados laborales que transiten procesos semejantes de feminización. Por ello nos interesa conocer no solamente la proporción de mujeres que se incorporan en esta industria, sino dónde se ubican, en qué tipos, tamaños y etapas de las obras, en qué ocupaciones y tareas, así como las vías de acceso, los obstáculos y las motivaciones para permanecer en ellas.

El estudio general se basa en metodología cualitativa que incluye una etnografía multisituada (Marcus, 2001) en recorridos urbanos y obras de construcción de distintos tamaños, entrevistas biográficas con mujeres que trabajan en oficios de la construcción, entrevistas con informantes clave relacionados con el sector y análisis de datos secundarios y de fuentes documentales.

Este artículo presenta un análisis de la revisión de la primera fuente bibliográfica elaborada para el estudio, con énfasis en los temas y problemas centrales abordados por la literatura internacional, así como una reflexión para nuestro caso a partir de los principales hallazgos de este estado del arte inicial y del análisis de algunas fuentes secundarias y de entrevistas con informantes clave en México. Estos informantes fueron seleccionados por su capacidad para brindar información relevante sobre el contexto en el que se desempeñan las mujeres trabajadoras de la construcción. Entre ellos se cuentan ingenieros/as, arquitectos/as, funcionarios/as del sector de la construcción, gerentes de cámaras empresariales, responsables de instituciones que ofrecen capacitación y certificación en oficios, contratistas, jefes/as y supervisores/as de obra, sumando en total 33 entrevistas.

Metodología para la revisión de la literatura _____

Para la construcción de la fuente bibliográfica establecimos como criterios de búsqueda las etiquetas “construction workers”, “women construction workers”, “non traditional work/jobs and women”, “working women”, “mujeres en la construcción”, “trabajo no tradicional”, “ocupaciones masculinizadas” y “mujeres obreras”. Los idiomas de la búsqueda y la selección de documentos fueron el inglés y el español. La búsqueda se realizó en las bases de datos JSTOR, EBSCO y Springer a las que remite el catálogo de la Biblioteca Daniel Cossío Villegas de El Colegio de México, y en la base de datos *Gale Primary Sources: Archives of Sexuality & Gender* a la que tuvimos acceso temporal desde la misma biblioteca.

En esta primera búsqueda recopilamos un total de 225 documentos entre artículos en revistas científicas en formato electrónico, libros, capítulos de libros y tesis de posgrado en formato electrónico o impreso. El corpus resultante fue clasificado por documentos impresos (21) y documentos electrónicos (204), de los cuales para este primer corte fueron sistematizados un total de 80 textos.

Para la sistematización de los materiales que tratan sobre mujeres obreras en la industria de la construcción y que abordan temas laborales, se diseñó una ficha de lectura que incluyó los siguientes rubros: 1) preguntas o tópicos (temas centrales), 2) abordaje metodológico (muestra, técnicas y metodología), 3) delimitación regional (continente, país y ciudad), 4) temporalidad del estudio, 5) perfil o características de los sujetos de estudio, 6) citas y 7) comentarios adicionales. Para los textos sobre obreras en la construcción que abordaron temas no laborales (por ej. salud o sexualidad) se registraron únicamente los primeros cinco rubros. Para los textos sobre mujeres en ocupaciones masculinizadas que no fueran de la construcción se registró una síntesis breve. No fueron analizadas las reseñas de libros que trataran temas generales como: mujeres y trabajo remunerado, de manera amplia. Para este trabajo analizamos los materiales fichados de manera extensa; es decir, los que tratan sobre mujeres obreras en la construcción y se enfocan en cuestiones laborales, incluyendo artículos en revistas, libros, capítulos de libros y tesis de posgrado. En total se incluye el análisis de 65 fichas de lectura de estos materiales.

Los criterios que pueden utilizarse para describir y clasificar la bibliografía recopilada son múltiples. Por cuestiones de espacio y de interés para nuestra investigación, describiremos de manera general aspectos como los periodos en que los trabajos fueron publicados, el idioma y los enfoques teórico-metodológicos utilizados, deteniéndonos en los tópicos y problemas que resultan clave para orientar nuestro estudio.

Descripción de la fuente bibliográfica _____

El relevamiento de la literatura mostró que existe un creciente interés académico por el tema. A grandes rasgos, se registran numerosas investigaciones sobre obreras de la construcción en distintas partes del mundo, como parte de una literatura más amplia sobre mujeres en ocupaciones masculinizadas o dominadas por hombres.

En términos de *temporalidad*, el corpus revisado abarca desde la década de los setenta hasta la actualidad, pero se observa fluctuación en la producción

de publicaciones en distintas etapas. De los 65 trabajos incluidos en este análisis, dos fueron publicados en la década de los 70, dos en la de los 80, ocho en la de los 90, 17 en la de los 2000, 29 en la de los 2010 y seis en la de la década de 2020. Esta disparidad se relacionaría con momentos en el ciclo y desarrollo de la industria en el mundo, así como con el impacto diferenciado de movimientos sociales y políticos que impulsan la participación de las mujeres en mercados laborales no tradicionales, lo cual también varía por regiones y coyunturas históricas. Por ejemplo, desde la década de los noventa en la India, empresas transnacionales y multinacionales impulsaron proyectos de construcción que emplean grandes contingentes de fuerza de trabajo, incluyendo una importante proporción de mujeres, lo que podría relacionarse con el significativo número de estudios sobre el fenómeno en este país.

Por otro lado, en algunos países desarrollados se implementaron programas y políticas para fomentar el ingreso de más mujeres a la industria de la construcción entre finales de los años 70 y la década de los 80, en parte impulsados por movimientos feministas y de mujeres, en parte por la propia expansión de la industria y la necesidad de mano de obra calificada en momentos de escasez. Es el caso de políticas que se dan en el marco de programas sociales orientados a madres de bajos recursos y de la escasez de fuerza de trabajo en el sector (Shaw, 2001). La literatura reporta que a finales de la década de los noventa el número de mujeres trabajadoras de la construcción en Estados Unidos se había incrementado hasta alcanzar las cifras más altas desde los años de la Segunda Guerra Mundial (Faulkner, 2007). Luego, a inicios del siglo XXI se identifica un giro caracterizado por el declive de las redes de soporte de décadas anteriores y el deterioro de las condiciones laborales (precarización y cambio tecnológico), así como por un fenómeno de aumento del empleo en el sector debido a las inversiones que ha estado acompañado de una política de discriminación positiva, también por la alta demanda en las ocupaciones específicas, que se han modernizado (por ejemplo, a través de energías renovables) y están requiriendo mayores conocimientos técnicos (Moccio, 2009). Es decir, elementos económicos, tecnológicos, políticos y culturales se combinan para generar cambios en este mercado laboral.

Respecto de la *distribución geográfica*, la mayor parte de los trabajos encontrados se refieren a América del Norte (23) –especialmente Estados Unidos– y Europa (15), con predominio de Gran Bretaña, contextos donde la industria se fue haciendo intensiva en capital desde décadas más tempranas. Le sigue un volumen considerable (27) de trabajos sobre países donde

la industria es intensiva en mano de obra menos calificada, pero que registra períodos de gran expansión. Predominan en este subgrupo los estudios sobre la India (11), junto con algunos sobre países africanos y asiáticos (7). En esta primera búsqueda solo se encontraron tres trabajos de América Latina. Un grupo menor de textos sobre países de Oceanía, especialmente Australia y Nueva Zelanda, corresponde al perfil de países donde la industria es intensiva en capital. Por estas razones y por las características de las publicaciones donde aparecen, la mayor parte de los trabajos está escrita en inglés. Como han reportado Navarro *et al.* (2016) en una revisión bibliográfica anterior, es un tema apenas investigado en España y América Latina. Por ello se registra un número menor de trabajos en español. En América Latina encontramos algunos estudios sobre distintos periodos en México (Bueno Castellanos, 1994; Pinedo Guerra, 1988), también algunas tesis de posgrado que comparan la participación de las mujeres en la construcción en más de un país, por ejemplo, entre Bolivia y México (Marega, 2022) y entre Brasil y México (García Martínez, 2019), esta última no es específica sobre mujeres, pero incluye un análisis breve sobre su participación.

En cuanto a los *enfoques teórico-metodológicos*, algunas investigaciones tienen una perspectiva disciplinaria y teórica predominantemente económica (French y Strachan, 2009; Macabodbod *et al.* 2017; Ho, 2016; Kadambari y Patnaik, 2016; Malekela y Daata, 2018), que privilegia el estudio de la industria y su necesidad de cubrir una mayor demanda de trabajo calificado en momentos de expansión, a través de la incorporación de grupos antes excluidos. Son estudios que abordan temas de desarrollo, industria y mercados laborales globales, analizando problemas como la segregación por género y otras variables clave para la gestión de la oferta y la demanda de mano de obra.

Otras investigaciones son de corte sociológico y analizan procesos de conformación de mercados laborales, espacios, culturas organizacionales, redes y actores (Besser, 2006; Chandrakanta, 2017; Hartsworn, 1998; Khurana, 2017; Whorten y Haynes, 2003; Potthast-Jutkeit, 2010; UNHCR, 1997). Entre estos trabajos destacan los que analizan los impactos de acciones afirmativas desarrolladas por actores estatales, empresariales y comunitarios para ampliar la participación de mujeres y minorías étnicas en la industria de la construcción, en combinación con fluctuaciones en el sector. Son por ejemplo los que evalúan los resultados de programas de capacitación en oficios calificados, considerando no sólo la empleabilidad y demanda de fuerza de trabajo sino obstáculos de tipo social y cultural (Worthen y Haynes, 2003; Pinedo Guerra, 1988).

Muchas investigaciones de este estilo combinan perspectivas sociológicas o antropológicas con enfoques feministas, dentro de los cuales es posible observar variantes. Predomina un enfoque liberal, que privilegia el interés por romper el “techo de cristal” y lograr la igualdad de acceso a puestos socialmente valorados, con independencia del género. Estos trabajos parten de la idea que la igualdad de género sólo puede alcanzarse si se eliminan las barreras a la segregación ocupacional por género en los mercados laborales y en otros ámbitos dominados por hombres o por una “cultura masculina”. Muchos de ellos se basan en perspectivas micro sociales que observan mecanismos de interacción en los espacios laborales donde se negocia y se “hace y deshace el género”. Este enfoque prevalece en la literatura sobre países desarrollados, pero también se observa en trabajos que analizan las condiciones de la segregación ocupacional en otros contextos (Agapiou, 2002; Alexandrowicz, 2009; Barnabas *et al.*, 2011; Baruah, 2010; Bridges *et al.*, 2020; Clarke, 1999; Crow, 1974; Denissen, 2010; Dharia y Woods, 2020; Bridges *et al.*, 2019; Navarro *et al.*, 2016; Faulkner, 2007; Green, 1993; Rosa, Hon and Lamari, 2017; Ericksen y Palladino Schultheiss, 2009; Jwsshak y Amin, 2020; Murali *et al.*, 1981; Khairul *et al.*, 2017; MacIsaac, 2012; Ibáñez *et al.*, 2017; Ibáñez, 2016; Nathan, 2005; Potter y Hill, 2009; Bowers, 2018; Whittock, 2002; Pinedo, 1988; Wright, 2016).

En décadas más recientes han aparecido estudios con enfoque interseccional, que reconocen diferencias entre regímenes y subregímenes de género que organizan de forma distinta desigualdades de clase, género, raza, orientación sexual, edad, etc. De acuerdo con estos estudios habría una “feminización” diversa de “lo subalterno” dependiendo del contexto, en la que podrían incluirse mujeres trans y varones no identificados con la masculinidad hegemónica (no heterosexuales, de minorías étnicas o racializadas, etc.) (Chappell, 1997; Colgan *et al.*, 2008; Jayaram *et al.*, 2019; Kakad, 2002; Kelly *et al.*, 2015; Powell y Sang, 2013; Price, 2000; Shaw, 2001; Wright, 2005; Wright, 2011a; Wright, 2011b; Wright, 2014; Wright, 2016; Wright, 2017; Moccio, 2009).

Si bien en esta revisión no encontramos trabajos con una perspectiva feminista radical, en textos que abordan la situación de las mujeres profesionistas en la industria aparecen elementos de esta perspectiva, como la tendencia a representar a las mujeres como un grupo homogéneo con base en la común subordinación de género, o la defensa de la diferencia ética y subjetiva entre hombres y mujeres, y de una “cultura femenina” más comunitaria, pacifista y cuidadosa, lo que resultaría en liderazgos diferentes al mando individual predominante en los hombres.

En este primer análisis no encontramos trabajos con enfoques materialistas de tipo marxista, que enfatizan la visibilización de la explotación y la necesidad de acabar con el sistema capitalista para alcanzar la igualdad de género, y los que se inspiran en un nuevo materialismo según el cual es en la experiencia y en la construcción del cuerpo generizado y racializado donde se vive y resiste el poder, son incipientes (Marega, 2022). Este enfoque se empieza a registrar en estudios feministas con otras temáticas, pero tiene potencial para estudiar el tema que nos ocupa, en tanto una de las principales actividades humanas en las que el cuerpo es entrenado, disciplinado, construido y modificado es el trabajo, ámbito que resulta privilegiado para analizar tanto las formas en las que se construyen las subjetividades y corporalidades generizadas, como los mecanismos por los que éstas se modifican en la propia actividad e interacción, lo que a su vez refuerza tanto como transforma, las representaciones y discursos sobre el género en intersección con la clase, la etnicidad, etc. Finalmente, unos pocos trabajos abordan el tema desde enfoques periodísticos más bien descriptivos (Gonzales, 1995; Clark *et al.*, 1976; Overend, 2005).

A partir de lo anterior es posible observar que, de acuerdo con sus enfoques teóricos, los distintos estudios que tratan sobre la feminización de las ocupaciones tienden a centrar la mirada en un *nivel o escala de análisis*, aunque en sus reflexiones ulteriores la mayoría intente articularlo con otros. De este modo, mientras que algunas investigaciones privilegian el análisis de elementos macroestructurales, otras se enfocan en aspectos intermedios o en la dimensión micro interaccional y subjetiva del fenómeno.

Los trabajos que colocan el foco en el nivel macrosocial (10) tienden a analizar los obstáculos y elementos estructurales que facilitan o dificultan la incorporación de mujeres a la industria de la construcción, entre ellos la segregación por sexos, las normas de género, la expansión de la industria, la precarización y feminización del trabajo como procesos globales (Anuja, 2019; Barnabas *et al.*, 2011; Baruah, 2010; Chandrakanta, 2017; French y Strachan, 2009; Macabodbod *et al.*, 2017; Ho, 2016; Kadambari y Patnaik, 2016; Kakad, 2002; Khairul *et al.*, 2017; UNHCR, 1997).

Entre los que sitúan la mirada en el nivel medio (15), predominan los estudios de discursos y prácticas de género a nivel organizacional, analizando perfiles ocupacionales considerados adecuados para cada puesto de trabajo, discursos de género, percepciones y resistencia de actores corporativos –empresas, sindicatos, prácticas de reclutamiento, entrenamiento y organización del trabajo– (Bridges *et al.* 2020; Bridges *et al.*, 2019; Clark *et al.*, 1976; Hartsworn, 1998; Rosa *et al.*, 2017; Ericksen, 2009; Malekela y

Daata, 2018; Goldenhar *et al.*, 2003; Ibáñez, 2016; Ibáñez, 2017; Potter y Hill, 2009; Price, 2000; Worthen y Haynes, 2003; Bowers, 2020; Wright, 2016).

Entre los estudios centrados en el nivel microsocioal (28), que son predominantes en nuestra muestra, encontramos aquellos que analizan las negociaciones e interacciones en el lugar de trabajo, típicamente los estudios basados en el enfoque de *doing gender* (West y Zimmerman, 1987; West y Fenstermaker, 2002), así como procesos de agencia y negociación de normas y valores, subjetividades e identidades laborales y de género (Alexandrowicz, 2009; Agapiou, 2002; Besser, 2006; Chappell, 1997; Clarke, 1999; Colgan *et al.*, 2008; Crow, 1974; Denissen, 2010; Dharia y Woods, 2020; Gonzales, 1995; Jayaram, 2019; Khurana, 2017; MacIsaac, 2012; Ibáñez *et al.*, 2017; Kelly *et al.*, 2015; Duke *et al.*, 2013; Nathan, 2005; Overend, 2005; Tunji-Olayeni *et al.*, 2021; Powell y Sang, 2013; Bowers, 2018; Shaw, 2001; Whittock, 2002; Moccio, 2009; Wright, 2011; Wright, 2016). Entre estos trabajos destacan los que analizan distintas formas de agencia que permiten a las mujeres ingresar, permanecer o incluso progresar en la industria de la construcción, ya sea en forma de resistencia sutil ante condiciones laborales y sociales muy adversas (Khurana, 2017), como estrategia de negociación del género en el lugar de trabajo o como acción colectiva (Frank, 2001; Nathan, 2005; Price, 2000; Moccio, 2009). Varios de estos estudios articulan distintos niveles de análisis, por ejemplo, los que muestran que la experiencia de las personas en estas ocupaciones difiere por género, clase, etnicidad, edad, orientación sexual, etc., pero depende también de la cultura organizacional en espacios dominados por hombres (Wright, 2011, 2014, 2016; Navarro *et al.*, 2016; Faulkner, 2007; Gordon, 2019; Murali *et al.*, 1981; Pinedo Guerra, 1988).

En la medida en que tienden a coincidir con los estudios de tipo microsocioal, que son la mayoría, las *estrategias metodológicas* predominantes (31) son cualitativas (basadas en etnografías, estudios de caso, biografías, entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc.); en segundo lugar (14), cuantitativas (utilizando encuestas *ad hoc* o análisis de censos y estadísticas oficiales), en tercero (11) mixtas (combinando técnicas de construcción de datos cualitativas y cuantitativas); y en proporción semejante (10) documental (basada en el análisis de marcos legales, normatividad y literatura sobre el tema).

Por elección de *sujetos/as de estudio* encontramos textos que se enfocan sólo en mujeres obreras de la construcción, sólo en mujeres profesionistas en la construcción, también los que comparan entre mujeres y hombres en distintas ocupaciones de la construcción, entre mujeres obreras y mujeres

profesionistas en la construcción, entre mujeres en la construcción y mujeres en otros trabajos masculinizados, o que incluyen en sus muestras a representantes de la industria, sindicatos, gobiernos y otros actores. La mayoría de los trabajos incluye a distintos tipos de sujetos, aunque privilegie el estudio de un grupo en particular.

Dado que para este trabajo analizamos los materiales fichados de forma extensa, predominan en nuestra muestra (18) aquellos que solamente tratan sobre obreras en la construcción (Bridges *et al.*, 2020; Clarke, 1999; Crow, 1974; Denissen, 2010; Bridges *et al.*, 2019; Faulkner, 2007; Clark *et al.*, 1976; Green, 1993; Jayaram *et al.*, 2019; Khurana, 2017; MacIsaac, 2012; Ibáñez, 2016; Nathan, 2005; Overend, 2005; Bowers, 2018; Whittock, 2002) y le siguen los que además de este grupo incluyen a otros del mismo sector, en primer lugar (12) los que comparan la experiencia de las mujeres obreras en la construcción con la de sus contrapartes masculinos (Agapiou, 2002; Anuja, 2019; Barnabas *et al.*, 2011; Baruah, 2010; Chandrakanta, 2017; Gordon, 2019; Hartsworn, 1998; Murali *et al.*, 1981; Kadambari and Patnaik, 2016; Kakad, 2002; Goldenhar *et al.*, 2003; Kelly *et al.*, 2015; Duke *et al.*, 2013; Shaw, 2001). Luego (11) los que además de obreras y obreros incluyen otros actores como capataces, contratistas, capacitadores o activistas (Macabodbod *et al.*, 2017; Khairul *et al.*, 2017; Price, 2000; Worthen y Haynes, 2003; Bowers, 2020; Moccio, 2009; Pinedo, 1988; Potthast-Jutkeit, 2010; UNHCR, 1997; Wright, 2014; Wright, 2016), los que comparan entre la experiencia de las obreras y la de las profesionistas en la construcción (Besser, 2006; Chappell, 1997; Dharia y Woods, 2020; Gonzales, 1995; Ericksen, 2009; Tunji-Olayeni *et al.*, 2021), y los que comparan entre mujeres en este sector y en otras ocupaciones masculinizadas (Colgan *et al.*, 2008; Ibáñez *et al.*, 2017; Duke *et al.*, 2018; Potter y Hill, 2009; Hernández Agula, 1997; Wright, 2011). Son pocos los trabajos que estudian el tema sólo desde la perspectiva de actores clave como representantes de la industria, sindicatos, gobiernos y otros (Ho, 2016; Malekela y Daata, 2018).

Análisis temático. Entre agencia y estructura:
la participación de mujeres en la construcción _____

Más importante para nuestro estudio fue el análisis de los problemas predominantes en la literatura sobre mujeres obreras en la industria de la construcción. Los más frecuentes (51) resultaron ser los factores que facilitan y obstaculizan la participación de las mujeres en trabajos masculinizados (no

solamente en la construcción), así como sus motivaciones para ingresar y permanecer en ellos. Adicionalmente identificamos estudios que analizan la conformación y/o transformación de identidades de género y laborales en el sector, otros que exploran desde distintas acepciones los procesos de feminización en esta industria, entre los que encontramos un subconjunto que analiza las condiciones laborales y de trabajo.

a) Acerca de las barreras para la incorporación

Tal como hemos señalado, la mayor parte de los trabajos analiza en conjunto las barreras que impiden la igualdad de oportunidades y refuerzan la segregación ocupacional por género en el sector de la construcción.

Entre las principales *barreras* al ingreso y permanencia de mujeres en este sector –casi todas *informales*–, se identifican: la dificultad para encontrar contratistas dispuestos a capacitar a mujeres en los oficios, la escasez o ausencia de instancias formales de capacitación, la prevalencia de redes informales para el ingreso frente al mérito, la preferencia de los empleadores por trabajadores varones, el doble rasero para valorar el trabajo de hombres y mujeres, la inestabilidad laboral –más acentuada en las mujeres–, la discriminación en el lugar de trabajo, la apropiación del trabajo de las mujeres por parte de varones y el acoso sexual.

Las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar debidas a las *condiciones de trabajo en esta industria* (nomadismo, horarios largos) junto con *normas de género* que promueven la idea de que la construcción no es un trabajo de mujeres por carecer de fuerza física u otras habilidades, o por implicar una mala reputación, y la falta de modelos femeninos de identificación, son también elementos reportados de forma recurrente en la literatura como obstáculos a la incorporación y permanencia de mujeres en este sector (Navarro *et al.*, 2016; Choudhury, 2000; Wright, 2011; Denissen, 2010; Agapiou, 2002; Ericksen y Palladino, 2000).

Es por ello por lo que un número importante de estudios de corte feminista analiza las *prácticas informales* que predominan en las organizaciones y lugares de trabajo, reproduciendo estereotipos, violencia y acoso, segregación, discriminación y control del trabajo de las mujeres. Muchos de ellos utilizan la teoría de los *regímenes de desigualdad* y de las *organizaciones generizadas* de Acker (1990; 2006) y el concepto de *tokenismo* (Kanter, 1977) para explicar la discriminación por género en las organizaciones y espacios de trabajo, asumiendo que es su carácter minoritario lo que vuelve visibles a las mujeres (y a otras minorías) en las obras, como representantes de un

grupo. Así, los errores que cometen las mujeres son explicados por su género y no por características particulares, como sucede con los varones que pertenecen al grupo hegemónico y que en los países industrializados suelen ser blancos y heterosexuales (Wright 2016, Acker 2006; Denissen, 2010; Hartsworn, 1998, Kelly *et al.*, 2015; Whittock, 2002).

Las prácticas informales, tanto abiertas (acoso) como encubiertas (segregación naturalizada) reproducen la división por sexos en el interior de las obras, al asignar a las mujeres tareas menos desafiantes y consideradas más acordes con sus habilidades y disposiciones “naturales”; por ejemplo, la limpieza o el resguardo de materiales, y dentro de los oficios los considerados menos “rudos” como la pintura, los acabados, o la electricidad y la plomería básicas; o al enviarles el mensaje de que no son bienvenidas en la obra a través del acoso laboral o sexual. De acuerdo con estos estudios, dichas prácticas no sólo perjudican a las mujeres, al impedirles acceder a mejores puestos y por ende a mejores ingresos, sino también a los contratistas, que se privan de aprovechar y acrecentar las habilidades laborales de las mujeres (Hartsworn, 1998).

b) Motivaciones y estrategias para el ingreso y permanencia

Otro tema recurrente en la literatura examinada es el de las motivaciones y las estrategias que implementan las mujeres y otros actores para negociar su inclusión y permanencia en mercados laborales y espacios de trabajo masculinizados. Entre las principales *motivaciones* de las mujeres para intentar capacitarse y desarrollarse en los oficios de la construcción, las investigaciones destacan las *recompensas salariales y no salariales*. Entre las primeras se encuentra el deseo de percibir un salario mejor al que obtendrían en ocupaciones feminizadas que no exigen educación media superior, en muchos casos por ser ellas las principales proveedoras del hogar. En contextos de alta precariedad como el de la migración rural-urbana en la India, la principal motivación de las mujeres para trabajar en las obras de construcción es la supervivencia familiar (Jayaram *et al.*, 2019; Murali *et al.*, 1981). Sin embargo, estas motivaciones pueden sufrir cambios a lo largo del tiempo.

Entre las recompensas no salariales la literatura reporta el entrenamiento especializado y una menor supervisión, el gusto por el trabajo manual y creativo, la preferencia por el trabajo con objetos más que con personas, la sensación de poder que otorga el desempeño de “trabajos de hombres”, el deseo de demostrar capacidades y romper con patrones de género establecidos y la autonomía en el lugar de trabajo, a diferencia de lo que ocurre en otras ocupaciones (Alexandrowicz, 2009; Baruah, 2010; Navarro *et al.*, 2016).

Los anteriores podrían catalogarse como “motivos para” en la terminología de Schütz (1972), pero siguiendo esta misma terminología, también existen “motivos porque”, entre los cuales la literatura identifica la experiencia previa, el apoyo familiar o escolar, la presencia de modelos de identificación desde temprana edad y experiencias previas de ruptura con estereotipos de género, por ejemplo, a través de una orientación no heterosexual (Frank, 2001). Los motivos de muchas mujeres para ingresar y crecer en los oficios de la construcción se vinculan con su manera de relacionarse con las estructuras de género, especialmente el deseo de no depender económicamente de una pareja, más allá de la orientación sexual, lo que incluye a mujeres heterosexuales jefas de hogar, mujeres lesbianas y/o feministas (Wright, 2011; 2016).

c) Identidades laborales y de género

También desde un enfoque feminista, otros estudios se centran en el nivel de las subjetividades y analizan la *construcción y transformación de identidades de género y laborales*, que tienen consecuencias en la vida cotidiana. Entre ellos se encuentran los que muestran que las mujeres que trabajan en ocupaciones dominadas por hombres invierten menos tiempo en labores domésticas que las que trabajan en ocupaciones feminizadas. De acuerdo con algunos de sus hallazgos, lo que hacen las mujeres en el hogar ya no es valorado en función del género sino del desempeño, algo que se traslada del ámbito laboral al familiar (Alexandrowicz, 2009; Baruah, 2010).

d) Feminización y condiciones laborales

Un grupo menor de trabajos tiene como tema explícito y central el estudio de los procesos de *feminización* de este sector, aunque con distintas acepciones. Algunos se limitan a dar cuenta de un *mayor número* de mujeres en la industria de la construcción y en otras ocupaciones masculinizadas y a valorar las ventajas de esta feminización cuantitativa para la propia industria en términos de eficiencia y eficacia, analizando en algunos casos las políticas que más favorecen la incorporación de mujeres en ellas (French y Strachan, 2009; Macabodbod, 2017). Otros consideran la feminización como un cambio *cualitativo* en las relaciones laborales, hacia un mejor trato, organización y respeto, asunto que también puede interpretarse críticamente como un “esfuerzo por suavizar la maquinaria corporativa para hacerla funcionar de manera más eficiente” (Wright, 2015). La idea de que existen estilos “femeninos” de liderazgo –transformacionales, interactivos, motivacionales y

comprensivos– que se distinguen del estilo “masculino” de “comando y control”, aunque pueda sustentarse en datos empíricos también implica el riesgo de esencializar a las mujeres y de sobre premiar a los hombres que adoptan estos estilos por suponer en ellos un esfuerzo que las mujeres no deben hacer porque su conducta proviene de disposiciones “naturales” (Wright, 2016).

Si algunos estudios tienen en general una visión positiva de la feminización, otros la asocian con una *devaluación* de trabajos desempeñados por sujetos “no hegemónicos”, entre ellos las mujeres y los hombres racializados o feminizados por su orientación sexual o por su situación de clase (Powell y Sang, 2013). Desde esta perspectiva, la devaluación de tareas y sujetos que se registra en el nivel de la organización del trabajo es consecuencia de procesos macro, equiparando la feminización con la *precarización y flexibilización* del mercado laboral, especialmente la registrada después de los ajustes neoliberales. En aquellos países donde la industria es intensiva en capital y se tecnifica cada vez más, esto se asocia con procesos de globalización que tienden a un declive en la proporción de trabajos que requieren habilidades manuales aprendidas o prolongadas en el lugar de trabajo –tradicionalmente dominadas por hombres–, y a la polarización de habilidades, con una minoría de trabajadores a los que se les exige capacitación especializada y una mayoría a la que se le pide un entrenamiento menor. Este proceso constituye un desafío para los varones, pero más aún para las mujeres, que tienen menor acceso a entrenamiento especializado (Standing, 1999; Caraway, 2015).

En contextos donde la industria es intensiva en mano de obra y ha sido históricamente precaria, un grupo de trabajos también estudia las condiciones laborales tanto de mujeres como de hombres, pero desde otras problemáticas. Aquí se incluyen las investigaciones desarrolladas en *contextos poco regulados* más informales o donde existe la subcontratación, que también es la tendencia en el mundo globalizado y algo muy común en el sector de la construcción. En éste, los trabajadores no tienen relación con el patrón principal y viven de contratos temporales sin la capacitación suficiente. Esto les impide rechazar trabajos con condiciones inseguras y precarias. En estos contextos las mujeres son doblemente vulnerables a las condiciones de informalidad laboral, explotación sexual y condiciones sanitarias (Jayaram *et al.*, 2019; Murali *et al.*, 1981; Kadambari and Patnaik, 2016; Kakad, 2002; Khurana, 2017; Bowers, 2018; García, 2019).

La mayor parte de los trabajos combina distintos temas y muchos de ellos proponen *soluciones* a los problemas que analizan. Aquí también es posible

observar énfasis diferentes entre contextos donde la industria es intensiva en capital o intensiva en mano de obra. En los primeros, se proponen y estudian acciones afirmativas contra la resistencia de grupos establecidos como los sindicatos dominados por hombres blancos y heterosexuales (Clark *et al.*, 1976) y se analizan los efectos de diferentes políticas. Algunos identifican como políticas que favorecen la incorporación y permanencia de mujeres a aquellas que combaten el acoso sexual y las que aseguran acceso igual a capacitación y oportunidades de desarrollo, incluyendo mecanismos para que las mujeres se interesen y desarrollen habilidades en las matemáticas, la ciencia y la tecnología desde la educación básica (Green, 1993). En contraste, estos estudios muestran que las políticas que se limitan sólo a favorecer el balance entre familia y trabajo no cambian demasiado la participación de las mujeres en este sector (French y Strachan, 2009).

En los países y regiones donde la industria es intensiva en mano de obra, se analiza la incorporación de mujeres a la industria ante la necesidad de fuerza de trabajo no calificada y también ante el incremento de las exigencias de nuevas normatividades (por ejemplo, limpieza y seguridad), visibilizando la precariedad laboral que muchas de ellas enfrentan. Estos estudios suelen proponer un mayor involucramiento estatal para garantizar que la construcción sea un trabajo digno para hombres y mujeres (Anuja, 2019; Murali *et al.* 1981;) y la creación y fortalecimiento de sindicatos y organizaciones de mujeres que les permitan negociar sus cargas de trabajo con parejas, compañeros, empleadores y autoridades locales (Jayaram *et al.*, 2019; UNCHS, 1997).

En ambos tipos de contexto se observa tanto resistencia como aceptación –aunque lenta y selectiva– a la entrada de mujeres a estas ocupaciones. De acuerdo con la literatura, el predominio de una u otra depende de diversos factores, entre ellos la organización del trabajo, el nivel de precariedad generalizada, la fuerza relativa de actores como empresas, Estado, mercado de la construcción, normas internacionales, etc., así como la persistencia de normas de género basadas en una idea estereotipada del cuerpo femenino (reproductivo, sexualizado) y de la capacidad de interpelación de los discursos de género o feministas predominantes en cada contexto.

Pistas y reflexiones para estudiar el caso mexicano _____

Para resumir los hallazgos, en la literatura revisada se distinguen dos grandes grupos de estudios sobre la incorporación de mujeres en la industria de la construcción. Por un lado, están aquellos que analizan el fenómeno

en contextos donde esta industria es intensiva en capital y se tecnificó más tempranamente. En estos suele predominar una cultura más igualitaria y con frecuencia apuntan al diseño de políticas públicas que favorecen la igualdad de género en distintos ámbitos. Estos trabajos de investigación generalmente se preocupan por identificar y resolver los problemas que les impiden a las mujeres ingresar, permanecer y ascender en los oficios de la construcción, ya que son considerados empleos de ingreso medio por su nivel de remuneración y profesionalización. En estos países existen o han existido acciones afirmativas que se enfrentan con barreras planteadas por grupos establecidos, como los sindicatos dominados por hombres. Pero la preocupación por la incorporación y profesionalización de más mujeres en esta industria no está sólo motivada por el ideal de combatir la desigualdad de género sino también por la necesidad de poner en evidencia los beneficios que traería a la industria el aprovechamiento de una mano de obra capacitada y crecientemente motivada a desarrollarse en ella. El supuesto es que la ampliación o profundización de la participación femenina, entendida como una transformación de estos mercados laborales y espacios de trabajo, no sólo reduciría la segregación laboral y promovería la igualdad de género, sino que podría ser un factor de eficiencia y modernización en muchos subsectores, especialmente los que están en expansión.

Por el otro lado, encontramos los estudios realizados en contextos donde la industria es intensiva en mano de obra. En estos se observa que la incorporación de mujeres responde a la necesidad de mano de obra barata y, en algunos subsectores en los que se ha producido cierta modernización su incursión estaría relacionada con las exigencias de nuevas normatividades internacionales, por ejemplo, las de seguridad laboral, que quedan a cargo de posiciones que están siendo ocupadas principalmente por mujeres. Sin embargo, la incorporación de la mayoría de éstas ocurre de manera subordinada y precarizada, especialmente allí donde predominan normas de género tradicionales. El caso de la India es emblemático ya que en muchas ciudades de rápido crecimiento y alta migración rural-urbana se emplea a mujeres en una alta proporción, pero en los puestos subalternos y generalmente junto con sus familias. Esto implica que en muchos casos no perciban un salario individual y estén sometidas a dobles y extenuantes jornadas debido a las normas de género que les asignan toda la carga de cuidados en situaciones de precariedad y malas condiciones sanitarias (Jayaram *et al.*, 2019). En estos escenarios las mujeres son contratadas o recomendadas por personas de sus redes de parentesco o localidad, donde prevalecen ideas de moralidad

y reciprocidad en las relaciones, lo que atenúa el sentido de explotación, pero impide resistir colectivamente a condiciones precarias de trabajo, en ausencia de contratos formales (Khurana, 2017). Las preocupaciones centrales de los estudios realizados en estos contextos son más bien las de cómo garantizar condiciones laborales dignas para las mujeres, pero también para los varones.

A partir de esta grossa distinción de la literatura y poniendo en diálogo los hallazgos expuestos con algunos avances de nuestro trabajo de campo, reflexionamos sobre algunas ideas que constituyen pistas para el estudio del fenómeno en México, un caso que por sus características se encontraría en el grupo de países donde la industria aún es *intensiva en mano de obra* y predomina una *cultura de género tradicional*.

Una primera pista que consideramos necesaria recuperar es que el mercado laboral de los oficios obreros de la construcción está organizado por un principio fundamental de *segmentación* que se deriva de la forma específica de organización del trabajo. En el país existen empresas especializadas en la construcción de vivienda y otras en infraestructura (Aragón Martínez, 2012; Gómez Fonseca, 2004)¹. En cuanto a su dimensión, existen unidades productivas micro (2 a 5 personas), pequeñas (6 a 15 personas), medianas (16 a 250 personas) y grandes (más de 250 personas) (Aragón Martínez, 2012; INEGI, 2009). Así también encontraremos la distinción entre un sector tradicional y uno moderno, que operan bajo códigos y normas diferentes, pero que en la práctica pueden ser tanto contrapuestos como complementarios (Bueno Castellanos, 1994). Por ejemplo, desde hace relativamente poco tiempo las grandes empresas globales exigen el cumplimiento de normas sobre medioambiente, seguridad, transparencia, protocolos de acoso, etc., algo que no es común en las medianas y pequeñas, que representan la mayor proporción en el sector de la construcción en México.

Al mismo tiempo, uno de los rasgos fundamentales del empleo en la construcción en México ha sido su carácter precario: cerca de dos terceras partes no cuentan con prestaciones laborales, cuatro de cada 10 labora en jornadas de más de 48 horas a la semana, ocho de cada 10 no tienen ningún tipo de contrato y la ausencia de sindicalización es generalizada (Aragón Martínez, 2012). Sin embargo, esto difiere según la dimensión de la empresa: a mayor tamaño, menor precariedad. Generalmente las empresas grandes

ejecutan obra pública de infraestructura o interés social, por ello están exigidas a cumplir ciertos controles, mientras que las micro y pequeñas tienden a quedar fuera del radar de la supervisión gubernamental. No obstante, las primeras suelen subcontratar a las segundas, eludiendo las obligaciones de un empleador (Aragón Martínez, 2012). Las empresas micro, pequeñas y medianas en el sector tienden a concentrarse en la ejecución de construcciones de uso residencial –autoconstrucción, comercial y de lujo– (Aragón, 2012; Gómez, 2004).

La organización de la industria en México se asemeja al modelo que describe Ibáñez (2016) para el caso de España y que denomina “modelo del atajo”, caracterizado por microempresas que se involucran en una intensa competencia horizontal por la subcontratación de las grandes firmas –que son las que ganan los contratos– de las que son subsidiarias para realizar el trabajo manual y a veces técnico. En este sector se da poca importancia a la capacitación técnica formal y prevalece el entrenamiento en el sitio de trabajo bajo el modelo de un aprendiz y un maestro. El reconocimiento del estatus profesional depende principalmente del empleador. Es un modelo desregulado donde el arreglo laboral más común es el temporal, contractual o casual. Por ello es posible constatar también en México el predominio de las *prácticas informales* que la literatura identifica como un obstáculo clave tanto para la incorporación como para la permanencia de mujeres en la industria de la construcción. Un ejemplo recogido en entrevistas con informantes clave es que aún en los sectores más modernos de la industria, donde se empieza a aceptar de forma incipiente la contratación de mujeres con títulos técnicos obtenidos en escuelas formales, al llegar a las obras enfrentan las mismas barreras informales que les impiden ascender en los oficios.

Además del sector industrial se encuentra el de la autoproducción de vivienda, donde las familias suelen contratar a maestros de obra que trabajan con sus cuadrillas, generalmente compuestas por familiares, y que a decir de informantes clave llegan a construir colonias enteras recomendados de cliente en cliente. Son dos mercados laborales muy distintos, que no se mezclan entre sí. Esto nos lleva a preguntarnos por las consecuencias y las vías posibles para la incorporación de mano de obra femenina en un mercado laboral segmentado y predominantemente informal, dadas las características de la organización del trabajo de construcción.

La segunda clave relevante tiene relación con el propio fenómeno de incorporación de las mujeres al empleo en la construcción, al que denominaremos en un sentido amplio *feminización*. Como en otras partes del mundo, en

¹En contextos de crisis económica, el crecimiento es atribuible al primero, mientras el segundo tiende a experimentar contracción en virtud de la reducción en el gasto público (CEESCO, 2016; CEESCO, 2015)

México se registra una mayor entrada de mujeres en la industria, pero persiste la segregación en el acceso a los puestos más valorados y por tanto a todas las etapas de la obra. De acuerdo con informantes clave, si bien cada vez se ven más pintoras, tablaroqueras, fontaneras, soldadoras, etc., la mayoría de las mujeres de perfil obrero se sigue desempeñando en tareas de limpieza fina en la última etapa de la obra y cuando acceden a oficios “no pasan del nivel de ayudantes”. Aun así, existen cada vez más mujeres que logran ascender en los oficios, no siempre gracias a un familiar que les enseña sino cada vez más por ganarse la confianza de jefes de obra, especialmente jóvenes, que también van armando sus propias cuadrillas en función del talento, la disposición y la calidad del trabajo observada. Según informantes profesionistas, la mayor presencia de mujeres en puestos de dirección de obras podría favorecer el ingreso y permanencia de estas mujeres si se dieran algunas condiciones, como adquirir confianza en otras mujeres. Esto podría ser algo diferente a lo reportado en la literatura, donde se observa que los contratistas y jefes prefieren trabajadores o subcontratistas semejantes a ellos en dimensiones como el género y la etnicidad (Kelly, 2015). Aquí se asume una industria dominada por hombres blancos heterosexuales que excluiría a mujeres y minorías étnicas o raciales. No sería el caso en México, al menos en los oficios, donde predominan hombres mestizos en puestos de mayor jerarquía.

Otro elemento que aleja a México de modelos como el de la India es que normalmente las mujeres no se emplean con todo el grupo familiar, aunque muchas veces lo hagan con sus parejas o familiares, inicialmente en calidad de ayudantes. De acuerdo con informantes clave, la mayor parte de las obreras en la construcción en México son jefas de hogar, aunque también se encuentran las que trabajan con sus parejas. Esto reafirma la necesidad de investigar más a fondo las motivaciones no salariales de las mujeres para ingresar y crecer en los oficios de la construcción y explorar si provienen de la búsqueda de autonomía económica y personal, de la necesidad de supervivencia familiar, de una reivindicación feminista, de malas experiencias en el trabajo de las obras, o de una combinación de varias de ellas. Es probable que estas motivaciones varíen de acuerdo con los distintos segmentos del mercado laboral en el sector, desde las mujeres que trabajan en obras de distintos tamaños hasta las que trabajan por cuenta propia en obras menores. La heterogeneidad de los perfiles de mujeres en los oficios de la construcción seguramente mostrará que si bien las condiciones de trabajo de esta industria (movilidad, informalidad, horarios) son un obstáculo para muchas, no lo son para todas. Como algunas informantes comentaron, es

probable que estas condiciones sean utilizadas como justificación para no contratar mujeres, limitando el acceso de las que sí estarían dispuestas a moverse a otras regiones o a ejercer oficios considerados inadecuados para ellas en las obras.

En otro sentido, la *feminización* en la construcción en países como México estaría claramente asociada con los procesos de precarización que menciona la literatura, en una combinación que incluye tanto la tecnificación de algunos subsectores como, sobre todo, la precariedad e informalidad que históricamente ha caracterizado al sector. El resultado es un crecimiento de la incorporación de mujeres, pero aún predominando los papeles subordinados (como personal de limpieza o ayudante general). Incluso un oficio que requiere un mayor nivel de escolaridad que la media y ejercer autoridad sobre trabajadores, como la supervisión de seguridad, puede ser simbólicamente devaluado como un trabajo poco productivo y femenino. Una futura mecanización del trabajo podría representar una caída del empleo para las trabajadoras y trabajadores no calificados, que ya experimentan deterioradas condiciones laborales y bajos ingresos. Por esta razón muchas mujeres intentarían aprender nuevas habilidades en los oficios mejor remunerados y menos pesados, lo que supone el reto de ofrecerles capacitación. Pero también podría considerarse que en México esta feminización precarizante coexistiría con otra que implica mayor igualdad. Como señalábamos al inicio, una mayor proporción de mujeres, por pequeña que sea, puede suponer cambios profundos en las relaciones de género en un contexto particular de trabajo (Caraway, 2005), aún si el mercado laboral está precarizado.

Esto último se relaciona con la tercera pista relevante para nuestra investigación: el impacto de los discursos, movimientos y políticas por la igualdad de género, cuestiones que han alcanzado visibilidad y han permeado en todos los sectores sociales, incluido el de la industria de la construcción. En ésta, cada vez más mujeres luchan por romper las barreras que dificultan su ingreso y permanencia y paulatinamente logran una mayor aceptación de su presencia en estos espacios. Respecto de esto, una pregunta recurrente en los estudios feministas sobre el tema es si las organizaciones se “feminizarán” –o iniciarán procesos de relativización del género o “desgenerización”– al contar con un mayor número de mujeres, o si éstas deberán más bien “masculinizarse” para poder permanecer en ellas.

Las investigaciones que se enfocan en los niveles de la interacción en los espacios laborales documentan el desarrollo de habilidades de negociación que a veces refuerzan y a veces desestabilizan las normas de género en

estos espacios, modificando las percepciones de género a modo de “hacer lo mismo, pero de otra manera”, lo cual implica adoptar algunas prácticas propias de la “cultura masculina” (como confrontar, gritar, hablar de manera grosera, no reconocer errores) pero selectiva y estratégicamente. Sin embargo, este “hacer de manera distinta” no tendría que ver con disposiciones innatas sino con aprendizajes de género, como la experiencia prolongada de recibir órdenes de cierta manera, que no se quieren reproducir al estar en posiciones de mando. Esto, de acuerdo con algunas informantes, implica un tipo de femineidad fuerte, pero no masculinizada. Para ellas, lograr que esta “feminización” (entendida como mayor horizontalidad) se extienda a más espacios de la industria requiere de cierta masa crítica de mujeres, tanto en puestos de mando como obreras y técnicas, pero dentro de los límites impuestos por un sector de actividad que sigue siendo jerarquizado. En esta versión de feminización coexisten un criterio cuantitativo –una masa crítica de mujeres que pueden o no adoptar maneras “masculinas”– y uno cualitativo –transformar las relaciones y por lo tanto las normas de género en el ámbito laboral de la construcción.

Como ya se mencionó, la medida en que la aceptación de las mujeres se incremente en esta industria dependerá, entre otros factores, del alcance de los discursos de género o feministas en una sociedad determinada. En la literatura de países desarrollados encontramos énfasis en un enfoque feminista “liberal” (que lucha por la igualdad de género en acceso a espacios masculinizados porque ofrecen mayor reconocimiento, remuneración y bienestar). Los trabajos que abordan el tema son escasos en México, pero a partir de las entrevistas realizadas es posible prever la coexistencia de visiones de equidad de género en el acceso a oportunidades laborales con perspectivas feministas de empoderamiento económico y político de las mujeres. Probablemente la incorporación de estos discursos también variará según los distintos grupos de mujeres. Por ejemplo, un discurso feminista radical que promueva el ideal de la mujer aguerrida, independiente y fuerte, puede ser atractivo para redes de mujeres jóvenes dedicadas a los oficios que ofrecen servicios a otras mujeres. Un discurso feminista basado en la lucha por la igualdad de oportunidades puede ser adoptado por mujeres que desean progresar y sostener el hogar como jefas de familia o como madres, que encuentran en la construcción mejores oportunidades que las que tienen en los empleos feminizados disponibles para sus niveles educativos. Un discurso de superación del techo de cristal que insiste en la incorporación de más mujeres en todos los puestos puede coincidir con perspectivas más

radicales en tanto implicaría a largo plazo una transformación de la industria en términos de “feminización cultural”, entendida como la adopción de estilos más cooperativos, cuidadosos y orientados a la calidad. Este discurso –asumido o no como feminista– parece animar a muchas mujeres a continuar en la construcción, desde la idea de que “podemos hacer lo mismo que los hombres, e incluso mejor”.

La cultura tradicional de género tiene un peso importante en México, pero es algo distinta a la que se identifica en la literatura de los países industrializados donde se enfatiza la falta de corresponsabilidad masculina en las tareas de cuidado que impediría a las mujeres tener trabajos de tiempo completo mejor remunerados. La asignación de las responsabilidades de cuidado a las mujeres haría incompatible el trabajo en obras con la presencia de hijos menores para cuidar. Subyace aquí el supuesto de que las trabajadoras viven en familias nucleares y tienen parejas masculinas que son los proveedores del hogar. En el sector de la construcción en México predominan en cambio las obreras que son jefas de hogar o que trabajan con sus parejas y cuentan con redes de cuidado, integradas especialmente por mujeres de sus familias. De ahí que el principal problema derivado de la cultura tradicional de género en este caso no sea tanto la presencia de hijos/as como la de parejas masculinas que –por celos– les impiden trabajar en espacios donde predominan los hombres. En el caso de las mujeres profesionistas también fue recurrente la opinión de que tener familia, pero especialmente pareja, obstaculiza la elección de un perfil de dirección de obra en favor de uno de trabajos en oficina.

Reflexiones finales

Una pregunta central que se plantean los estudios sobre el tema enfocados en los países más desarrollados es: ¿por qué *no hay más mujeres* en los oficios de la industria de la construcción si existe necesidad de mano de obra calificada, acciones afirmativas y un discurso de igualdad de género consolidado? Algunas de las respuestas asocian esta menor participación con la resistencia de grupos organizados y poderosos de hombres que ven amenazada su fuente de empleo y ejercen discriminación y prácticas de exclusión informales en los procesos de reclutamiento y organización del trabajo, típicamente la discriminación y el acoso laboral y sexual.

La pregunta clave para el caso mexicano podría ser, en cambio, ¿por qué, pese a la cultura tradicional de género, la falta de capacitación y la precariedad que caracteriza este mercado laboral *hay más mujeres* en las

obras? Una respuesta tentativa, a partir de entrevistas a informantes clave, es que la necesidad económica lleva a muchas de ellas a emplearse donde encuentran trabajos que no exigen altos niveles de escolaridad y ofrecen ingresos mejores que los que obtendrían en trabajos feminizados, pero que paulatinamente constatan que es posible aprender y progresar en oficios mejor remunerados si tienen la voluntad y la perseverancia suficientes para resistir prácticas discriminatorias y poder capacitarse.

Las preguntas generadas a partir del análisis presentado nos permiten plantear como hipótesis a explorar, para el caso mexicano, que la incorporación de mujeres a la construcción se ve impulsada por una combinación de distintos elementos: la creación de nuevos puestos de trabajo en las obras asociados con lo femenino (como el cuidado de personas y materiales), la devaluación de puestos por ser ocupados por mujeres (como la “limpieza gruesa”, que era parte de las tareas del ayudante de albañil), un cambio en las ideas sobre puestos apropiados para hombres y para mujeres, y sobre habilidades y capacidades de ambos (ante la evidencia de que pueden hacerlo), un cambio en el clima laboral y organizacional a partir de la entrada de mujeres (mayor respeto, orden, cuidado), la devaluación de sujetos subalternos (ej. ayudantes de albañil que hacen tareas menos rudas que algunas mujeres), o nuevas relaciones de género negociadas en la interacción (dentro y fuera del espacio laboral). De constatarse un cambio en las relaciones de género en estos espacios de trabajo sería interesante explorar en futuras investigaciones si éste pudiera extenderse a otros ámbitos como el doméstico, para corroborar si en el caso mexicano ocurre algo similar a lo reportado en otros estudios que muestran que las mujeres que trabajan en ocupaciones dominadas por hombres invierten menos tiempo en labores domésticas que las que lo hacen en ocupaciones feminizadas.

La literatura revisada nos indicó direcciones en las cuales observar y continuar la búsqueda de respuesta a un fenómeno incipiente y con resultados inciertos, pero observable.



REFERENCIAS

- Acker, J. (1990) “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations” en *Gender & Society*, 4:2, pp. 139–158.
- _____ (2006) “Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations.” In: *Gender & Society*, 20:4, pp. 441–464.
- Agapiou, A. (2002) “Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry” en *Construction Management and Economics*, 20(8), pp. 697–705.
- Alexandrowicz, C. (2009) *Women’s employment in segregated occupations and the allocation of household labor: An analysis of gender inequality at work and in the family* [Thesis: Doctor of Philosophy in Department of Sociology]. Brown University.
- Anuja, S. (2019) “Legal Issues/Acts and Provisions Related to Informal Sector in India: A Case Study of Construction Workers of Karnataka” en *Health, Safety and Well-being in Workers of the Informal Sector. In India Lessons for Emerging Economies*. Springer, pp. 117–129.
- Aragón Martínez, S. (2012). *Prácticas sociales y derechos laborales en el sector de la construcción de vivienda en México*. Tesis de Doctorado. El Colegio de México.
- Barnabas, A. & Clifford, P. (2011) “Prospects of Women Construction Workers in Tamil Nadu, South India” en *Indian Journal of Gender Studies*, 18(2), pp. 217–235.
- Baruah, B. (2010) “Women and globalization: Challenges and opportunities facing construction workers in contemporary India” en *Development in Practice*, 20(1), pp. 31–44.
- Besser, D. (2006) *The experience of women in construction management: A hermeneutic phenomenological study* [Thesis: Doctor of Philosophy]. University of Minnesota.
- Bowers, R. (2018) “How can a woman do these things? Evaluating pathways of mobility for female construction workers” en *LSE South Asia Centre*. Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/southasia/2018/03/08/how-can-a-woman-do-these-things-female-construction-workers-and-pathways-of-mobility/>
- Bridges, et al. (2019) *A trade of one’s own’ Regional NSW stakeholder findings—barriers and proposed solutions for women in the manual trades*. Institute of Land Water and Society, Charles Sturt University.
- _____ (2020) “Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review” en *Construction Management and Economics*, 38(10), pp. 894–916.
- Bueno Castellanos, C. (1994). *Flor de andamio*. México: CIESAS.
- Caraway, T. (2005) “The political economy of feminization: From «cheap labor» to gendered discourses of work” en *Politics & Gender*, 1(3), pp. 399–429.
- CEESCO (2015) *Entorno económico y situación actual de la industria de la construcción*. México: Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción.
- _____ (2016) *Diagnóstico del sector de la construcción y propuesta para el impulso de la infraestructura en México*. México: Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción.
- _____ (2018) *La fuerza laboral en el sector de la construcción*. México: Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción.

CEPAL (2017) *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

Chandrakanta (2017) "Social Network as a Survival Strategy for Migrant Women Construction Workers in Delhi" en *Sustainable Smart Cities in India. Challenges and Future Perspectives*. Sharma, Poonam y Swati Pajput (editores). Springer International Publishing, pp. 755-766.

Chappell, K. (1997) "Construction worker: Edwina Holden. (The Many- Splendored Faces of Today's Black Woman)" en *Ebony*, 52(5), p. 76.

Choudhury, B. (2000) *Change and continuity among women workers of slum areas in greater Guwahati area: A study in socio-economic conditions and impact on literacy*. Thesis: Gauhati University.

Clark, G. et al. (1976) "Women working in construction" en *Off Our Backs*, 6(5), pp. 6-7.

Clarke, Pedersen y Wall, Ch. (1999) "Balancing acts in construction: A study of two women painters in Denmark and Britain" en *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 7(2-3), pp. 138-150.

Colgan, et al. (2008) "Lesbian Workers: Personal Strategies Amid Changing Organizational Responses to 'Sexual Minorities' in UK Workplaces" en *Journal of Lesbian Studies*, 12(1), pp. 31-45.

Crow, M. (1974) "If I was a carpenter" en *Off Our Backs*, 4(12), p. 10.

Denissen, A. M. (2010) "The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades" en *Human Relations* (New York), 63(7), pp. 1051-1069.

Namita, D. & Woods, M. N. (2020) "Women Architects in India: Dreaming through Design" en *A Magazine of the Arts*, 72(1), p. 76.

Duke, Bergmann & Ames. (2013) "Like Swallowing a Butcher Knife: Layoffs, Masculinity, and Couple Conflict in the United States Construction Industry" en *Human Organization*, 72(4), pp. 293-301.

Ericksen, J. & Palladino Schultheiss, D. (2009) "Women Pursuing Careers in Trades and Construction" en *Journal of Career Development*, 36(1), pp. 68- 89.

Faulkner, L. (2007) "Rosie The Riveter Lives On" en *California builder & engineer*, 115(18), p. 47.

Frank, M. (2001) "Hard Hats & Homophobia: Lesbians in the Building Trades" en *New labor forum*, 8, pp. 25-36.

French, E. & Strachan, G. (2009) "Evaluating equal employment opportunity and its impact on the increased participation of men and women in the transport industry" en *Transportation Research. Part A, Policy and Practice*, 43(1), pp. 78-89.

García Martínez, A. (2019). *A cimentação da vida laboral dos trabalhadores da construção civil*. Tesis de doctorado. Universidad de Minas Gerais, Brasil.

Goldenhar, Williams & Swanson, N. (2003) "Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers" en *Work and Stress*, 17(3), pp. 218-240.

Gómez Fonseca, M.Á. (2004) *Subcontratación e industrialización de la construcción de vivienda popular por la empresa Casa Geo*. Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Gonzales, A. (1995) "Construction field opening to women" en *The Business Journal*, 15(33), Phoenix, Arizona, pp. 22-23.

Gordon, L. (2019) *The Relationship Between Work-life Balance, Stress, and Injury in Construction Trade Workers* [Thesis Masters]. University of Washington.

Green, K. (1993) "Should You Build a Future as a Construction Tradeswoman?" en *Occupational Outlook Quarterly*, 37(1), p. 2.

Hartsworn, P.J. (1998) *Sex segregation in the construction and building trades* [Doctor of Public administration thesis]. University of La Verne.

Ho, P. (2016) "Labour and skill shortages in Hong Kong's construction industry" en *Engineering, construction, and architectural management*, 23(4), pp. 533- 550.

Ibáñez, M. (2016) "Women in the construction trades: Career types and associated barriers" en *Women's Studies International Forum*, 60, pp. 39-48.

Ibáñez, et al. (2017). *Mujeres en mundos de hombres*. Universidad Autónoma de Madrid-CES. INEGI. (2009) *Estadísticas a propósito de... La industria de la construcción*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

_____ (2010) Construcción [Gubernamental]. *Cuentáme... economía*. Disponible en: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/secundario/construccion/default.aspx?tema=E>.

_____ (2018) Censo Económico 2018. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

_____ (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2023. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Jayaram, Jain & Sujatha Sugathan, S. (2019) "No city for migrant women: Construction workers' experiences of exclusion from urban governance and discrimination in labour markets in Ahmedabad" en *Gender and Development*, 27(1), pp. 85-104.

Jwsshak, S. & Amin, F. (2020) "Gender Discrimination in Building Construction Industry in Nigeria: Threat to Achieving Goal-5 of Vision 2030". In: *World Journal of Engineering and Technology*, 8, 33-41.

Kadambari Ch. & Patnaik, A. (2016) "Wage-differentials in India's Construction Industry" en *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(1), pp. 1-16.

Kakad, K. (2002) "Gender Discrimination in the Construction Industry: The Case of Two Cities in India" en *Gender, Technology and Development*, 6(3), pp. 355- 372.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

MacIsaac, K. (2012). *Learning the tricks of the trades: Women's experiences* (ISBN: 978-0-494-95364-8). Master of Education, The University of Brunswick.

Macabodbod, Cerna & Abas, M. (2017) "Assessment and Effectiveness Analysis of the Women Workers in Construction Projects in Debre Berhan and Addis Ababa, Ethiopia" en *International Journal of Engineering Management*, 1(2): pp. 54-62.

Malekela, K. & Daata, R. (2018) "Assessment of Gender Issues in The Construction Industry in Tanzania" en *International Journal of Engineering Trends and Technology*, 59(4), pp. 175-181.

Marcus, G. (2001) "Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal" en *Alteridades*, 11, pp. 111-127. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/747/74702209.pdf>

Marega, M. (2022) *Mujeres, cal y arena. Politicidad en el trabajo de mujeres en el sector de la construcción en México y Bolivia. Aportes desde la antropología feminista del trabajo*. Tesis de Doctorado. CIESAS-México.

Moccio, F. A. (2009) *Live wire: Women and brotherhood in the electrical industry*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 2009.

Murali Manohar, K. V. S. & Rao, B. (1981). "Women Construction Workers of Warangal" en *Economic and Political Weekly*, 16(4), pp. 97-99.

Nathan, Ch. (2005) "Trade Unions and Adult Learning for Women Construction Workers in the Informal Sector" en *Meeting Basic Learning Needs in the Informal Sector Integrating Education and Training for Decent Work, Empowerment and Citizenship* Edited by Madhu Singh, Vol. 2. Springer Media, pp. 119-129.

Navarro-Astor, Román-Onsalo e Infante-Perea, M. (2016). "Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción" en *Innovar*, 26(61), pp. 103-118. DOI: 10.15446/innovar. V26, n61.57169.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2001) *La industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones*.

Overend, V. (2005) "Trades jobs are for [begin strikethrough] boys [end strikethrough] girls! Exposing the best kept secret in the labour market" en *Briar Patch*, 34(2), p. 18.

Panaia, M. (2004). *El sector de la construcción: Un proceso de industrialización inconcluso*. Nobuko.

Pinedo Guerra, M.G. (1988) *Incorporación de la mujer a la construcción: Un modelo de capacitación* [Tesis de maestría]. Universidad Iberoamericana.

Potter, M. & Hill, M. (2009) "Women into non-traditional sectors: Addressing gender segregation in the Northern Ireland workplace" en *Journal of vocational education & training*, 61(2), pp. 133-150.

Potthast-Jutkeit, B. (2010) "Las obreras de las fábricas, las prostitutas y la 'moral pública'" en Jorge Luis Acanda (Ed.), *Madres, obreras, amantes: Protagonismo femenino en la historia de América Latina*. Iberoamericana-Vervuert-Bonilla Artigas, pp. 189-200.

Powell, A. & Sang, K. (2013) "Equality, diversity and inclusion in the construction industry" en *Construction Management and Economics*, 31(8), pp. 795- 801.

Price, V. (2000) *Hammering it out: Community pressure and affirmative action in United States highway construction projects* [Doctor of Philosophy]. University of California.

Rosa, J. et al. (2017). "Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry" en *Construction Economics and Building*, 17(3), pp. 27-46.

Ruggirello, H. (2011) *El sector de la construcción en perspectiva: Internalización e impacto en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Aulas y Andamios.

Shaw, L. J. (2001) *Diverse working-class women in skilled trades occupations: An apprenticeship model for success* [Doctor of Philosophy in the Graduate Faculty of Education]. Claremont Graduate University and San Diego State University.

Schütz, A. (1972). *Fenomenología del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Buenos Aires: Paidós.

Tunji-Olayeni, P. F. y Kajimo-Shakantu, K. (2021) "Work-Life Experiences of Women in the Construction Industry: A Case of Women in Lagos Mainland, Nigeria" en *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, vol. 654., 012012. The ASOCSA 14th Built Environment Conference, 21-22 September 2020, Durban, South Africa.

UNCHS (Habitat) (1997) *Women Constructing Their Lives: Women Construction Workers: Four Evaluative Case Studies*. Nairobi, Kenya: UNCHS. Women constructing their lives; women constructing workers: four evaluative case studies: Home makers and house builders (nzd.org).

West, C. y Zimmerman, D. (1987) "Doing Gender" en *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2. (Jun. 1987), pp. 125-151.

West, C. y Fenstermaker, S. (2002) "Doing difference. Revisited: Problems, Prospects, and the Dialogue in Feminist Theory" en S. Fenstermaker y West, C. (eds.). *Doing Gender, Doing Difference. Inequality, Power, and Institutional Change*. NY and London: Routledge.

Whitlock, M. (2002) "Women's experiences of non-traditional employment: Is gender equality in this area a possibility?" en *Construction Management and Economics*, 20(5), pp. 449-456.

Worthen, H. & Haynes, A. (2003) "Getting In: The Experience of Minority Graduates of the Building Bridges Project Pre-Apprenticeship Class" en *Labor Studies Journal*, 28(1), pp. 31-52.

Wright, T. (2005) "Inside the Workplace" en *Industrial Law Journal* (London), 34(4), pp. 349-352.

_____ (2011) "A 'lesbian advantage'? Analyzing the intersections of gender, sexuality and class in male-dominated work" en *Equality, Diversity and Inclusion an International Journal*, 30(8), pp. 686-701.

_____ (2011) *Gender and sexuality in non-traditionally female work: An intersectional analysis of the experience of women in different occupational groups in the UK construction and transport industries* [Doctor of Philosophy]. Queen Mary, University of London.

_____ (2014) "Gender, sexuality and male-dominated work: The intersection of long-hours working and domestic life" en *Work, Employment and Society*, 28(6), pp. 985-1002.

_____ (2016) "Workplace Interactions in Male-Dominated Organisations" en *In Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations*. Palgrave Macmillan, pp. 127-162.

_____ (2017) "A Gedenkschrift to Randy Hodson". Working with Dignity, edited by Lisa A. Keister and Vincent J. Roscigno (book review) en *British Journal of Industrial Relations*, 55(3), pp. 676-678.