

REVISTA TEMAS



Panteón de Agripa. Roma, Italia. Septiembre del 2012.

Referencia al citar este artículo:

Espitia, A. (2020). La equidad de género en el sector de la construcción, una perspectiva desde la ética tomista. *Revista TEMAS*, 3(14), 23 - 35.

<https://doi.org/10.15332/rt.v0i14.2457>

La equidad de género en el sector de la construcción, una perspectiva desde la ética tomista¹

Álvaro Fernando Espitia Bolívar²

Recibido: 2 de diciembre de 2019. Aprobado: 12 de mayo de 2020

Resumen

Este artículo presenta una línea de reflexión sobre las diferencias de género arraigadas en el sector de la construcción en el país, tomando como referencia datos estadísticos oficiales en cuanto a la participación laboral de la mujer en este sector y otros sectores en general, y es que este fenómeno se presenta en otros países, con lo que adquiere una naturaleza prácticamente global. La diferencia de género en el trabajo constituye un obstáculo para el desarrollo de las potencialidades de las mujeres y una barrera en el desarrollo mismo de la sociedad, puesto que son marginadas de procesos científicos y formativos, no solo los exclusivamente laborales. En un campo como el de la construcción donde la ética forma parte integral del profesional, la equidad también debería entenderse como componente de esta ética profesional, para sentar las bases de un ejercicio profesional enriquecedor para ambos géneros, es decir, practicar la ética a través de la equidad de género.

Palabras clave

Equidad de género, ética, sector construcción.

Gender equity in construction sector, an approach from thomistic ethics

Abstract

This paper presents a line of reflection on gender differences rooted in the construction sector in the country, taking as a reference official statistical data regarding the labor participation of women in this sector and others in general, and that this phenomenon occurs in other countries, with which it acquires a practically global nature. The gender difference at work constitutes an obstacle for the development of women potentialities and a barrier for the society development, since they are marginalized from scientific and formative processes, not only labor ones. In a field such as construction where ethics is an integral part of the professional, equity should also be understood as a component of this professional ethics, to lay the foundations of an enriching professional practice for both genders, that is, to practice ethics through of gender equity.

Keywords

Construction sector, gender equity, ethics.

1. Artículo de investigación.

2. Ingeniero electricista UIS, especialista en Interventoría y Supervisión de la Construcción USTA. Correo electrónico: alvaro_espitia@yahoo.com

Introducción

El sector económico de la construcción tradicionalmente ha sido un ambiente para hombres desde hace muchos años, prácticamente desde sus inicios. Se observa en múltiples espacios de la sociedad que la mujer ha tenido un papel secundario en el desarrollo de esta, y que ha sido el hombre el que ha tenido una posición de privilegio en todos los aspectos de relevancia estratégica de la humanidad, como lo son la política, la cultura y el conocimiento, la economía, etc. Probablemente las causas de este paradigma se remontan a la conformación misma de la sociedad o a la necesidad del ser humano, hombre o mujer, de ser gobernados por un líder, que en algún momento de la historia inclinó la balanza a favor del género masculino, o por razones religiosas. El trabajo, entendido como actividad socioeconómica, no escapa a esta realidad, porque hoy día el trabajo es una parte fundamental de la vida humana, en el cual se ve que permanecen, aunque no como antes, diferencias estructurales que empujan a la mujer a aislarse, si no totalmente, por lo menos parcialmente, de su papel en el desarrollo sociocultural y económico del mundo que le rodea, aislarse de participar en procesos científicos o formativos que le permitan desarrollar su amplísima capacidad, la cual ha estado subvalorada culturalmente. La construcción de obras civiles, como parte importante de la economía del país también sufre del aislamiento profesional y ocupacional de la mujer desde hace muchos años, aunque recientemente se ha venido afrontando esta realidad machista, por lo menos con el reconocimiento de su existencia. Ambos profesionales, tanto hombre como mujer están llamados a practicar la equidad en su labor, el compañerismo, el respeto mutuo y, desde luego, la ética, de tal manera que los dos puedan cooperar para un gremio más justo, y por tanto, que le aporte a la

construcción de paz en la sociedad colombiana desde su trabajo.

Metodología

La investigación se desarrolló de modo cualitativo, a través del método hermenéutico, consultando diferentes fuentes para abordar el tema tratado, además del análisis poblacional de egresados profesionales de ambos sexos, lo que permite comparar en términos cualitativos los grados de ocupación estudiantil y profesional de las mujeres en un sector económico en particular, en este caso la construcción.

El origen de la diferencia

El sistema socioeconómico moderno, donde el capitalismo se constituye como sistema hegemónico de producción, ha moldeado los roles del hombre y la mujer en la sociedad, en un proceso que lleva siglos de ejecución y que hoy día, continua vigente, por supuesto, mientras el modelo capitalista permanezca inmutable como lo es hoy día, y que se cree seguirá así por mucho tiempo más, con lo que el capitalismo no solo es el medio de producción económica por excelencia, sino que también produce las subjetividades sociales que dividen la sociedad moderna. Luego, las subjetividades que en el imaginario colectivo ha creado el capitalismo constituyen en mayor medida las raíces de la diferencia pensada y actuada tanto en el hombre como en la mujer. La división del trabajo asimismo materializa la división de los roles, diferenciando y acentuando aún más la brecha de género actual.

La diferencia obedece a una lógica que atribuye al sexo masculino la facultad de humano, algo que es bien conocido y difundido en lo lingüístico, o sea, hombre equivale a humano, mientras que lo otro se vuelve negativo, o sea lo femenino; esa

misma lógica que establece que hay algo verdadero o falso, una lógica dual o más bien binaria; y una lógica jerárquica que otorga al uno, al verdadero, el valor superior respecto del segundo, del falso; así pues, la lógica que perpetua la diferencia es una lógica atributiva, binaria y jerárquica. El androcentrismo entra en este punto y distribuye los valores sociales según su género, al masculino lo positivo y al femenino lo negativo. En el artículo de los profesores Alfredo Waisblat y Ana Sáenz (2013), del Centro de Desarrollo de Salud Comunitaria Marie Langer de Madrid, se refieren a este punto de la siguiente manera:

[...] la oposición entre lo público y lo privado entró en la lista de polaridades, junto con razón-sentimientos, inteligencia-intuición, palabra-emoción, poder-afecto, producción-consumo, eficacia-donación. Todos los últimos términos de esas polaridades se hallarían regidos por el principio constitutivo de la moderna vida privada: la sujeción de la mujer a la familia, a través del ingreso del hombre a la producción de lo público, sea por medio del trabajo, del poder o del lenguaje. La mujer a cambio se hallará a cargo de la producción del mundo privado y la racionalidad del espacio que es el de los sentimientos (p. 7).

Esta condición resulta para el hombre en un mantenimiento constante de su condición dominante, de su condición privilegiada en el mundo, en la que él mismo debe sacrificarse para mantener la mirada masculina como la mirada de la realidad mediante la cual se interpreta el mundo, y así esto se dé por supuesto, el hombre tiene que probar permanentemente que es un hombre:

Esto implica una actitud vigilante constantemente, para poder sostener lo que de él se espera y no perder el supuesto

privilegio que esta lógica le otorga, sosteniendo todos los atributos con los que el imaginario social ha construido su identidad. Si se deben atravesar tantos avatares para demostrar que se es hombre, es porque también existe el riesgo de dejar de serlo (Waisblat y Sáenz, 2013, p. 7).

Por lo tanto el hombre no puede mostrar ningún sentimiento, pasividad, o emotividad, no se puede cuestionar sobre su felicidad y mucho menos de reflexionar sobre su condición o sobre el orden natural de las cosas como están establecidas, porque sería cuestionar su propia condición de superioridad. En el modelo capitalista, el trabajo del hombre es una mercancía, el hombre vende su fuerza de trabajo en el mercado a cambio de subsistir, así se conforma inconscientemente la diferencia entre hombre y mujer a través del mercado, del libre mercado:

[...] De esta manera, el colectivo en el que recayó de forma más mayoritaria esta cuestión fue en el de los varones, creándose los asalariados y al mismo tiempo constituyéndose poco después una nueva figura: el ama de casa. Las actividades de ambos en el capitalismo, tanto en el trabajo asalariado como el de los cuidados que mayoritariamente iban a desempeñar las mujeres, quedan subsumidos en el movimiento del capital. El trabajo que realizan los hombres queda visibilizado, pero el de las mujeres, al no ser una mercancía –y recordemos que en el sistema capitalista lo que se tiene en cuenta, porque es lo que se considera importante, son las relaciones mercantiles; a lo demás no se le da importancia–, se hace invisible, cuestión que actualmente se está modificando (Waisblat y Sáenz, 2013, p. 11).

Así pues, adquiere validez el paradigma de que es el hombre el proveedor, el que

trabaja para llevar el pan a su casa, y se es mejor hombre, mejor padre, en la medida que más dinero consiga para su familia, es decir, es un hombre exitoso, luego la definición del éxito en la vida está en función del dinero, del estatus, de las cosas que se poseen o que se pueden comprar, mercancías que dan la felicidad, otorgándole a la existencia humana un sentido materialista.

Luego, identificar las causas de la diferencia de género en un contexto histórico y socioeconómico permite establecer con claridad que si bien la mujer es víctima de la diferenciación, el hombre también está obligado a la asunción de roles históricamente establecidos y que deben ser el punto de análisis para cambiar el paradigma de la sociedad actual, que en cierta forma ha tomado relevancia en los últimos años y que ha permitido analizar desde diferentes perspectivas y puntos de vista, lo cual lógicamente enriquece el debate y la búsqueda de la solución. A manera de aclaración, estas líneas no pretenden ir en contra del capitalismo ni pretenden mostrarlo como el gran responsable de la diferencia de género, ni presentar al hombre como la gran víctima del invento mercantilista y a la mujer como una víctima colateral de la marginalidad subsecuente del modelo económico; se presenta el problema de la diferencia de género con unas raíces históricas y socioeconómicas que permiten analizarlo objetivamente para buscar alternativas de solución o que por lo menos mejoren o equiparen las condiciones socioculturales de la mujer en la actualidad.

El oficio de la construcción. ¿Solo para hombres?

Es bien sabido que el medio de la construcción de obras civiles es un ambiente masculino, casi que por naturaleza, donde las mujeres han tenido poca participación, por no decir que nula desde tiempos

remotos, pero que hoy día esa ausencia ha venido disminuyendo poco a poco, sin embargo, el matiz de oficio masculino no deja de estar presente actualmente en la construcción.

En el contexto internacional, la situación para las mujeres tampoco escapa a esta particularidad. En Alemania, las mujeres que trabajan en el sector construcción son un porcentaje menor al de sus pares masculinos, como lo indica el artículo "Women in construction: time to think differently!", en el cual se informa mediante cifras estadísticas la condición del mercado laboral alemán para la mujer:

Times are changing and so is the workforce. By now approximately half of the world's workforce are women. In Germany, 51% of the population are women and 44% of the workforce are women, however only 17.1% of women in the workforce hold positions within the management board across all industries. Yet in certain industries, like the construction industry, females are chronically underrepresented. [...] For 2015 Building Radar estimates that the female employment rate will increase to around 14.6%, of which 10.4% will be employed within the main construction trades and 36% will work for Architectural and Engineering offices. [Los tiempos están cambiando y la fuerza laboral también. En la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza laboral son mujeres. En Alemania, el 51% de la población son mujeres y el 44% de la fuerza laboral son mujeres, sin embargo, solo el 17.1% de las mujeres en la fuerza laboral ocupan cargos directivos en toda la industria. Sin embargo, en ciertas industrias, como en la construcción, las mujeres están crónicamente subrepresentadas. [...] Para el 2015 Building Radar estima que la tasa de empleo femenino aumentará a

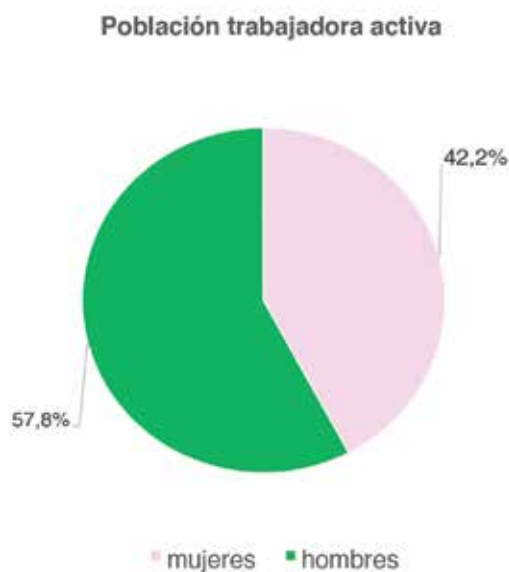
alrededor del 14.6% de los cuales 10.4% se empleará en los principales oficios de construcción y el 36% ejercerá la arquitectura e ingeniería] (Weidl, 2014, p. 1).

Esto le da a la mujer una participación aproximada de la tercera parte del mercado laboral profesional de la arquitectura y la ingeniería, mientras que para los oficios de construcción la mujer participa de algo más de la séptima parte.

En el caso estadounidense, según cifras oficiales de la Oficina de Estadísticas Laborales en el año 2015, las mujeres representan aproximadamente el 46% del total de la fuerza laboral del país, del total de mujeres que trabajan solo el 1.3% corresponde a las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, mientras que los hombres que trabajan en la construcción representan el 11.4%. Se ve que en el caso estadounidense la participación de la mujer en la construcción es bastante menor si se le compara con Alemania.

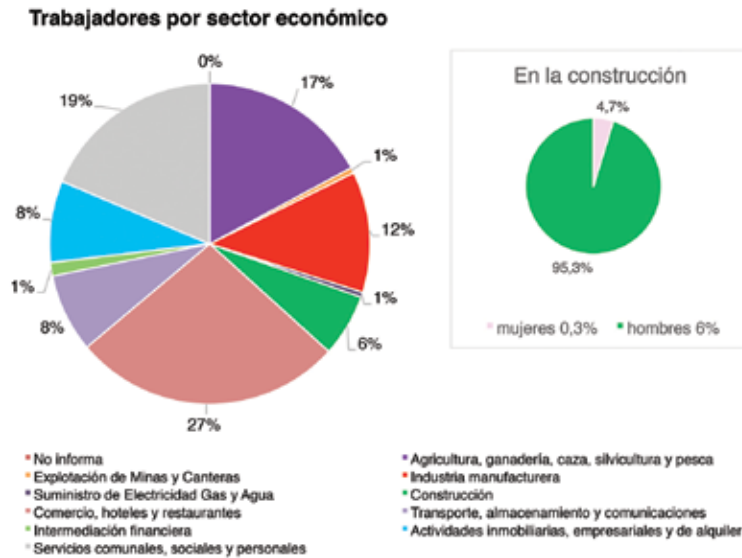
En Colombia, según el DANE, en el último trimestre del 2017, el total del mercado laboral estaba compuesto por hombres 57.8% y mujeres 42.2%; de todos los trabajadores del país, la construcción ocupaba al 6.3% del total de la fuerza laboral a nivel nacional, de este porcentaje, apenas el 0.3% son mujeres, con lo que la participación de las mujeres en el sector de la construcción es bastante mínima, y más si se le compara con referentes internacionales como Alemania o Estados Unidos. Sin embargo, hay otros sectores de la economía colombiana donde las mujeres son líderes, por ejemplo, en el sector comercio, hoteles y restaurantes, que ocupa al 27.2% de la fuerza laboral, y de este porcentaje las mujeres son el 14.3% y los hombres el 12.9%; y en el sector de servicios comunales, sociales y personales, que ocupa al 18.6% de la fuerza laboral, y de este porcentaje el 12.4% son mujeres y hombres son el 6.2%. Lo resultados se muestran en las siguientes figuras.

Figura 1. Población trabajadora activa en Colombia según género.



Fuente: DANE. Elaboración propia.

Figura 2. Población trabajadora por sectores económicos y por género específicamente en la construcción.



Fuente: DANE. Elaboración propia.

Las cifras corroboran lo que se suponía en principio, el sector de la construcción en Colombia ha sido predominantemente un medio masculino, donde las mujeres tienen una pequeña participación, pero esta va aumentando con el pasar de los años, dado que si comparamos con datos de años anteriores, por ejemplo, para el mismo período, el último trimestre del año 2010, la participación femenina en el sector de la construcción era del 0,22%. Destacan en el país iniciativas que les abren el paso a las mujeres en el sector de la construcción, por ejemplo, el fabricante de cemento y concreto Argos amplió su parque automotor y contrató mujeres para la conducción de sus vehículos (Portafolio, 23 de agosto de 2018), o el evento que reunió a muchos hombres y mujeres para reconocer la labor de la mujer en el sector de la construcción, el Quinto Foro Women in Concrete Alliance WICA realizado recientemente en Cartagena, en el marco de la XVII Reunión del Concreto, organizado por

la Asociación Colombiana de Productores de Concreto Asocreto. Sin duda estas iniciativas promueven la equidad de género en el sector de la construcción y logran disminuir la brecha en la participación de las mujeres, permitiéndoles ingresar en un sector importante de la economía nacional y aportar con su capacidad al desarrollo del mismo.

En cuanto a la educación, la población graduada de la educación superior en el periodo 2001 a 2014, según cifras del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional, son:

Tabla 1. Graduados de educación superior 2001 a 2014

	Nacional	3.010.882	Santander	175.517
Hombres	1.363.407		77.442	
Mujeres	1.647.475		98.075	

Fuente: MEN. Elaboración propia.

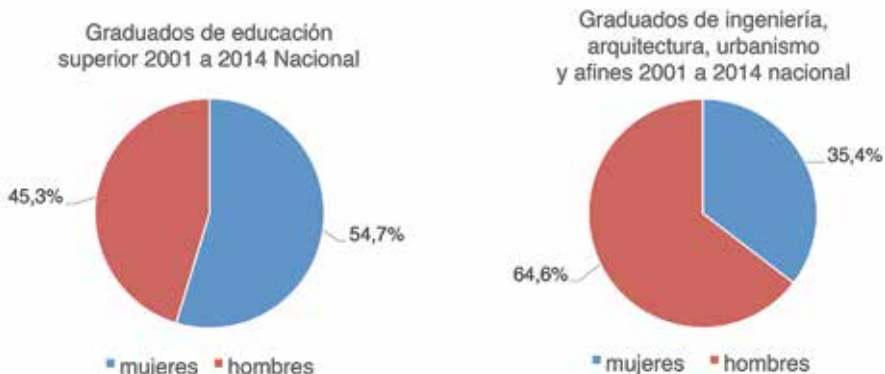
Tabla 2. Graduados de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines 2001 a 2014

Nacional	690.417	Santander	48.638
Hombres	446.153	30.041	
Mujeres	244.264	18.597	

Fuente: MEN. Elaboración propia.

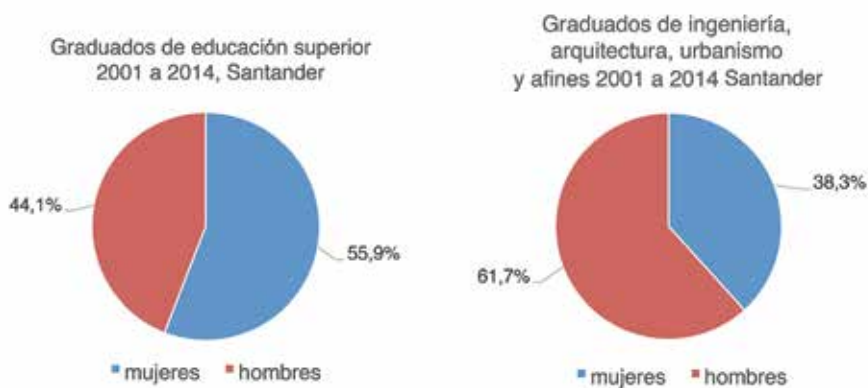
En la población de graduados de educación superior, a nivel nacional, se tiene que las mujeres representan el 54.7% y las mujeres graduadas de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines fue del 35.4%. En el departamento de Santander, se tiene que el total de las mujeres graduadas es del 55.9% y las graduadas en la rama de la ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines fue del 38.3%.

Figura 3. Graduados de educación superior y de las carreras de ingeniería y arquitectura en Colombia.



Fuente: MEN. Elaboración propia.

Figura 4. Graduados de educación superior y de las carreras de ingeniería y arquitectura en Santander.



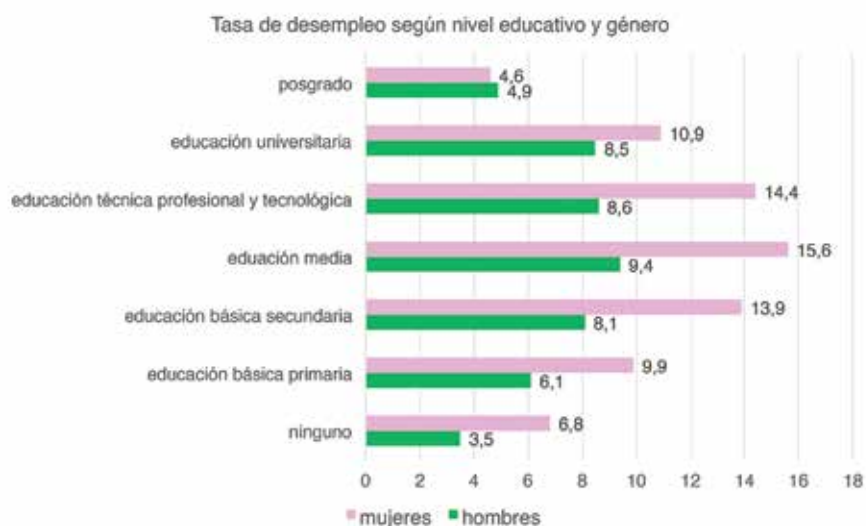
Fuente: MEN. Elaboración propia.

Se observa que las cifras departamentales tienen un comportamiento similar a las cifras nacionales, la participación de la mujer en la formación académica de educación superior ha ido aumentando en los últimos años a nivel nacional, y Santander no es ajeno a esta situación. La mujer está obteniendo espacios de participación académica lo cual es muy positivo para el país y la región, ya que fortalece y enriquece el ambiente formativo, como lo expresa

la licenciada María Patricia Gómez de la Universidad de la Sabana en el artículo de *El Espectador* titulado “Los pregrados que prefieren las mujeres”, publicado el 1 de marzo de 2017:

Si bien se han tenido avances en el acceso a la educación para las mujeres, aún tienen dificultades para vincularse en el mercado laboral, las cifras totales del 2017 del DANE al respecto son:

Figura 5. Tasa de desempleo nacional según nivel educativo y género.



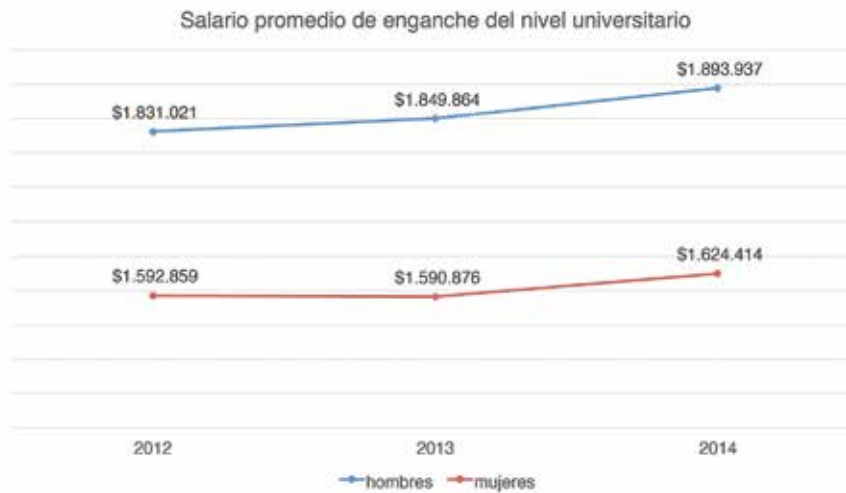
Fuente: DANE. Elaboración propia.

Este gráfico muestra que la mujer es la más afectada con el desempleo en casi todos los niveles de formación, a pesar de contar con el mismo nivel académico del hombre. Solo en el posgrado la mujer experimenta un desempleo ligeramente menor comparado con el del hombre.

Persisten de todas formas, las diferencias en cuanto a la remuneración de las mujeres profesionales, la brecha salarial es

un tema que si bien no es de ahora, se ha venido tomando conciencia sobre él en los medios, especialmente en jornadas como el Día Internacional de la Mujer. Según el Observatorio Laboral para la Educación, el promedio del salario de enganche (el primer salario) de un egresado de educación superior, a nivel pregrado, el del varón sigue siendo superior al de su colega femenina.

Figura 6. Salario promedio nacional del primer trabajo del profesional universitario según género.



Fuente: MEN. Elaboración propia.

Se observa aquí que la brecha se mueve en el tiempo permaneciendo casi constante. Es un tema que debe despertar la atención del sector empresarial, la academia y el Estado, para mejorar las condiciones salariales de las mujeres que apenas se integran al mercado laboral, considerando que las condiciones de experiencia, tanto de egresados varones como de mujeres, son exactamente iguales dado que es su primer trabajo formal.

En el ambiente de la obra, la mujer también experimenta situaciones que le obligan a doblar esfuerzos para desarrollar su trabajo, y antes de ello, la dificultad para acceder al puesto de trabajo. Entre las causas más comunes de esto se encuentran las barreras socioculturales y los paradigmas mentales que están arraigados en la sociedad y el empresariado como legado del patriarcado. Los profesores María Román, Ana Ríos y Joaquín Traverso de la Universidad de Sevilla, España, en su

artículo *Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción*, identifican varios factores de este efecto. La exigencia de experiencia se convierte en un primer factor que al haber mantenido a las mujeres por fuera del mercado laboral, sus pares masculinos han iniciado con mayor experiencia, puesto que accedieron primero a los puestos de trabajo.

Al ser la experiencia el primer requisito exigido, y al tener los hombres más experiencia que las mujeres, el hombre siempre parte con ventaja en un proceso de selección y sigue acumulando experiencia. Esta situación, favorable para los hombres, pone a la mujer en una situación de desigualdad de oportunidades (Román, Ríos y Traverso, 2013, p. 95).

El condicionante de la edad también afecta a las mujeres, un tanto igual que a los hombres, pero con el agravante de

que en cualquier momento la mujer en su condición de madre se ausenta del trabajo.

En las mujeres, además existe el condicionante de la maternidad, actualmente entre los 30 y 40 años, que juega en su contra:

Excepcionalmente en la mujer se mira la edad más y se intenta prever si puede tener hijos o ha tenido ya... Es duro esto pero es que siempre por una cosa u otra acaba costando dinero a la empresa; en muchas ocasiones son ellas las que tienen la culpa por buscarse bajas y estar más tiempo sin trabajar, sin duda es un tema polémico (Román et al., 2013, p. 95).

La capacidad de mando de una mujer sobre el personal de obra también se pone en duda.

El sexismo, y como ejemplo de él el hecho de poner en duda la capacidad de mando de una mujer o su profesionalidad, es decir, la subestimación de sus capacidades, es una barrera de género que hace parte de la realidad del trabajo de obra (Román et al., 2013, p. 96).

Con este panorama, las mujeres tienen que lidiar para poder ingresar a una obra a trabajar, y una vez dentro, deben esforzarse sobremanera para romper con los paradigmas preexistentes:

La baja presencia tampoco se debe a un peor rendimiento de las técnicas. Los/as participantes consideran que tanto los técnicos como las técnicas pueden ser igual de competentes y obtener buenos resultados. Sin embargo, la segunda barrera de género es la dificultad que encuentran las técnicas para que se las reconozcan tan competentes como sus compañeros varones, teniendo que desarrollar toda una serie de estrategias para

demostrar su valía: tener que trabajar el doble que los hombres para que se les valore de la misma forma, ser extremadamente buenas en el trabajo, y demostrar la capacidad de mando considerada implícita en los candidatos varones (Román et al., 2013, p. 97).

El embarazo es otra barrera de género que impide el acceso de la mujer a la construcción: “La edad del candidato/a, que si bien no es un factor que discrimine directamente a las mujeres, sí lo hace indirectamente al combinarla con la probabilidad de que la mujer pueda quedarse embarazada y el rechazo a ello por parte de los superiores” (Román et al., 2013, p. 97). Y este último punto es bastante polémico, ya que si bien es cierto, la mujer trabajadora en estado de embarazo cuenta con la licencia de maternidad recientemente ampliada a 18 semanas, esta juega en su contra a la hora de buscar trabajo, puesto que al existir la posibilidad del embarazo en la mujer y el mayor costo que esto genera para los empleadores, la balanza se inclina a favor de los hombres en el mercado laboral, hablando en sentido práctico, es más económico y menos problemático contratar finalmente a un hombre; luego, esta medida que en principio beneficia a la mujer, se traduce en una desventaja laboral, ya que si bien es cierto, el Sistema de Salud es el que paga la licencia de maternidad a través de la EPS, es el empleador el que tiene que pagar la seguridad social de la trabajadora durante su licencia de maternidad, además de los costos de reemplazo y demás, tema por cierto tratado en el artículo de *El País*, titulado “Fenalco insiste en que más licencia de maternidad afectará laboralmente a la mujer”, y publicado el 16 de enero de 2017. No se puede tapar el sol con un dedo e ignorar esta realidad que está afectando a las mujeres en el ámbito laboral, limitando su acceso al trabajo; desde estas líneas de reflexión se propone, por ejemplo, que

el costo de la seguridad social de la mujer en licencia de maternidad sea asumido por el Sistema de Salud, para no trasladar el costo de la licencia al empleador, ya que como está planteada esta medida actualmente resulta incompleta y no favorece a la mujer en términos de empleabilidad, como ya se explicó en otra instancia, y también para facilitar la jornada a la mujer trabajadora, pero sobre todo para facilitar el acceso al trabajo de la mujer, se podría ampliar el horario de los hogares comunitarios de bienestar para que los padres de familia trabajadores puedan recoger sus hijos después de la jornada de trabajo, esta sería una política de Estado dirigida realmente a equiparar en términos prácticos a la mujer con el hombre, ya que al tener la posibilidad de que los hijos sean atendidos después de la jornada laboral, la mujer tendría mayores probabilidades de vincularse laboralmente al no existir la limitante del cuidado de los hijos en horario laboral, una reducción del desempleo femenino casi inmediata, claro, esto tiene unos costos que habrá que evaluarse, pero repercutiría positivamente en el papel de la mujer trabajadora a nivel nacional, no solo del sector de la construcción, sino también de todos los sectores del mercado laboral. Sin embargo, todas estas medidas, maximizarían su efecto sobre la sociedad si los hombres también toman conciencia del papel que llevan dentro del hogar, en lo que se refiere a la crianza y el cuidado de los hijos, así como del balance de las actividades propias del mantenimiento del hogar, que culturalmente son actividades que de facto han quedado a cargo de la mujer.

La equidad de género y la ética tomista

Gran parte del aislamiento laboral que ha tenido la mujer en el sector de la construcción, bien podría referirse a un

relativismo moral, porque hay dos puntos de vista diferentes, solo por citar una de las barreras de género ya mencionadas, el de las mujeres trabajadoras que consideran que se les discrimina y segrega por el hecho de estar propensas a un embarazo y, por otro lado, los empleadores, quienes consideran que contratar una mujer que posteriormente se embarace va a resultar más costoso para su empresa, ambas situaciones son ciertas, dado que son dos sujetos de pensamiento diferentes y bajo diferentes circunstancias; o configurarse una especie de sociologismo moral dentro de la sociedad, al confrontarse dos realidades de dos partes diferentes de una misma sociedad.

Sin embargo, y acudiendo a lo escrito por Tomás de Aquino en la *Suma Teológica*, en la cuestión 92 afirma:

[...] Pero si consideramos a la mujer en relación con toda la naturaleza, no es algo ocasional, sino algo establecido por la naturaleza para la generación. La intención de toda la naturaleza depende de Dios, autor de la misma, quien al producirla no solo produjo al hombre, sino también a la mujer (de Aquino, 1989, p. 823).

Y en la cuestión 93 avanza en este sentido:

Así hay que decir: La Escritura, después de decir: Lo creo a imagen de Dios, añadió: Los creo macho y hembra, no para que se tome la imagen de Dios de la distinción de sexos, sino porque esta imagen divina es común a ambos sexos, puesto que se da por la mente, en la que no hay distinción de sexos. Por eso el Apóstol en Col 3,10, después de decir 'según la imagen de su Creador', añade: 'Para el que no hay macho ni hembra' (de Aquino, 1989, p. 834).

Con esto Santo Tomás arroja claridad en el concepto de igualdad entre el hombre y la mujer, haciéndolos equivalentes en la creación de Dios, y el editor de la obra expresa:

La mujer debe estar sujeta al varón, servirle de ayuda para la generación y en la vida doméstica. Varias de estas ideas son anteriores a Aristóteles y comunes, antes y después, en muchas civilizaciones distintas de la griega; p.e., en el Oriente Medio y en el ámbito de la cultura judía. Santo Tomás suaviza estas concepciones dentro de un contexto bíblico y desde la consideración del sacramento del matrimonio. Al tratar de la imagen de Dios en el hombre se destaca más la dignidad de la mujer en igualdad con el varón (de Aquino, 1989, p. 822).

En este contexto es claro, que considerando la época en la que vivía Santo Tomás de Aquino, este abogaba por la igualdad entre el hombre y la mujer, al considerarlos en las mismas condiciones a ambos, voluntad de Dios, junto con la naturaleza; y teniendo en cuenta que en un sentido teleológico, la razón de ser del ser humano, hombre y mujer, desde la ética de Santo Tomás, es la realización a través del amor, el conocimiento de la naturaleza y de Dios, por su gracia, y en las condiciones actuales de patriarcado, el hombre está llamado a velar por la igualdad de la mujer, su compañera en la creación.

La mujer, actora fundamental en la construcción de una sociedad plena

Al reconocer la igualdad de la mujer respecto al hombre, se está reconociendo que la mujer hace parte de la sociedad en la misma potencialidad que el hombre, es decir, con las mismas capacidades, los mismos anhelos, los mismos intereses,

claro, el bien común del que habla la ética tomista. La sociedad es un constante devenir de situaciones en las que los hombres y mujeres tienen que interactuar, intercambiando ideas y acciones, con lo cual se conforma posteriormente el Estado. Luego, ambos actores, tanto el hombre como la mujer, son responsables de la evolución de la sociedad, de su realización plena, de su fin, la felicidad; y si en esta labor el hombre se aísla a sí mismo, confiando en que por sí solo, con sus capacidades, con su fuerza, con su inteligencia, y todas sus demás virtudes, se hunde en un androcentrismo absoluto, no va a lograrlo, y hasta ahora no lo ha hecho, porque el orden puesto por Dios es avanzar en la creación con la mujer, por tanto, el hombre debe reconocer a la mujer como igual, con sus mismas facultades, para que le acompañe en la transformación de la creación. Así pues, desde la reflexión en estas líneas, se llama la atención en la necesidad que el profesional varón promueva y practique de corazón la equidad para con la mujer, llámese colega profesional, madre, esposa o hija, con la mujer en general.

Conclusión

Es evidente la desigualdad de género actual, razón por la cual, y en el amplio sentido de la palabra, el hombre debe tomar conciencia que Dios le estableció una compañera de trabajo, de vida, de creación, con la que ha de recorrer el camino por medio del cual van a participar de la obra de Dios, el universo, para alcanzar la felicidad en Él como fin último de las cosas. Santo Tomás de Aquino no es ajeno a esta idea y en su obra *Suma Teológica* empieza a introducir el concepto de la igualdad de la mujer al pensamiento cristiano, ya que desde los principios de la filosofía griega, la condición de inferioridad de la mujer era latente, sin embargo, él logra cambiar

esta condición y equipara a la mujer con el hombre.

Referencias

- Concreto Asocreto. (2018, septiembre 12). Quinto Foro Women in Concrete Alliance - WICA. *XVII Reunión del Concreto Asocreto. Realizado en Cartagena, Colombia*. <http://www.asocreto.org.co/rc-2018/women-in-concrete-alliance-wica/>
- de Aquino, T. (1989). *Suma Teológica*. (2ª. ed.). Biblioteca de Autores cristianos.
- Departamento Nacional de Estadística – DANE. (2018, octubre). *Población ocupada según sexo y ramas de actividad*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_oct18_dic18.pdf
- El Espectador. (2017, marzo 1). Los pregrados que prefieren las mujeres. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/vivir/los-pregrados-que-prefieren-las-mujeres-articulo-682499>.
- El País. (2017, enero 16). *Fenalco insiste en que más licencia de maternidad afectará laboralmente a la mujer*. <https://www.elpais.com.co/economia/fenalco-insiste-en-que-mas-licencia-de-maternidad-afectara-laboralmente-a-la-mujer.html>
- Observatorio Laboral para la Educación. Ministerio de Educación Nacional. <https://ole.mineducacion.gov.co/portal/>
- Portafolio. (2018, agosto 23). El trabajo al que ahora se le miden las mujeres. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/el-trabajo-al-que-ahora-se-le-miden-las-mujeres-520357>
- Román, M., Ríos, A., y Traverso, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rconst/v12n1/art09.pdf>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2017, abril). *Women in the labor force: a databook*. <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-databook/2016/pdf/home.pdf>
- Waisblat, A., y Sáenz, A. (2013). La construcción sociohistórica de los roles masculino y femenino. Patriarcado, capitalismo y desigualdades instaladas. *Revista Sexología y Sociedad*, 19(2). <http://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/195/281>
- Weidl, V. (2014, diciembre 11). Women in construction: time to think differently. *Building Radar*. <https://buildingradar.com/construction-blog/women-in-construction/>