



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR
INGENIERÍA DE
EDIFICACIÓN

MÁSTER EN EDIFICACIÓN

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

**“DISCRIMINACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
HACIA LOS INMIGRANTES, LAS MUJERES Y LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD. PERCEPCIÓN DE ALUMNOS DEL
MÁSTER EN EDIFICACIÓN DE LA ETSIE.”**

Autor: Jorge Malpica Valencia
Tutor: Elena Navarro Astor
Junio 2018

I.- RESUMEN Y PALABRAS CLAVE, EN CASTELLANO E INGLÉS Y AGRADECIMIENTOS.

I.I.- RESUMEN EN CASTELLANO

No solo sufren discriminación los inmigrantes en los países de acogida, gran cantidad de población autóctona también ha visto o sentido discriminación a su alrededor, y hay colectivos que tienden a ser más vulnerables. Esta investigación describe algunos tipos de discriminación hacia diferentes colectivos en varios países y sobre todo hacia los inmigrantes, mujeres y personas con discapacidad.

Y ¿qué sucede en el sector de la construcción con estos tres colectivos?. Todo esto se une con la apreciación del alumnado del máster en edificación de la ETSIE sobre la discriminación hacia estos tres colectivos en sus países de origen, a través de un cuestionario.

Con esto se intenta demostrar que lo que para un colectivo o persona puede ser un claro indicio de discriminación puede que para otro no lo sea.

I.II.- PALABRAS CLAVE EN CASTELLANO

Discriminación, discapacitados, extranjeros, inmigrantes, igualdad, mujeres, sector construcción.

I.III.- SUMMARY IN ENGLISH

Not only immigrants suffer discrimination in host countries, a large number of people have seen or felt discrimination around them, and there are groups that tend to be more vulnerable. This research describes some types of discrimination to different groups in various countries and especially to immigrants, women and people with disabilities.

And what happens in the construction sector with these three groups?. All this is combined with the appreciation of the students of the master's degree in Building Constructions of the ETSIE on discrimination towards these three groups in their countries of origin through a questionnaire.

With this it is tried to demonstrate that what for a group or person can be a clear indication of discrimination may not be so for another.

I.IV.- KEY WORDS IN ENGLISH

Discrimination, disabled, foreign, immigrants, equality, women, construction sector.

AGRADECIMIENTOS

-A todas las personas que han intervenido directa e indirectamente para llegar hasta aquí.

-A los estudiantes del máster del curso 2017-2018 por el tiempo invertido en contestar el cuestionario.

-A todos los ciudadanos, porque que gracias a sus impuestos podemos disfrutar de una educación pública y de calidad en España.

“Irlanda envía constantemente su excedente de poblaciones hacia el mercado laboral inglés, y por tanto, fuerza a la baja los salarios y la posición material y moral de la clase obrera Inglesa”.

Carta de Karl Marx a Sigfrid Meyer y August Vogt en el año 1870.

Índice de contenidos

	Página
I Resumen y palabras clave, en castellano e inglés y agradecimientos.....	2
I.I Resumen en castellano.....	2
I.II Palabras clave en castellano.....	2
I.III English summary.....	2
I.IV Key words in English.....	2
II Siglas, abreviaturas, gráficos, imágenes y tablas.....	7
II.I Listado de siglas y abreviaturas.....	7
II.II Índice de gráficos.....	8
II.III Índice de imágenes.....	9
II.IV Índice de tablas.....	9
III Introducción y objetivos.....	13
III.I Introducción.....	13
III.II Objetivos.....	16
III.III Estructura del trabajo.....	17
1 Discriminación en general y diferencias en el mundo.....	18
1.1 Definición de conceptos previos.....	18
1.2 Tipos de discriminación en general.....	18
1.3 Discriminación en el mundo.....	19
1.4 Discriminación en España.....	21
1.5 Discriminación en Méjico.....	22
1.6 Preguntas políticamente incorrectas e interesantes sin respuesta.....	23
2 Discriminación en general hacia las personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres. Aplicación al sector de la construcción.....	26
2.1 Discriminación hacia las personas con discapacidad.....	26
2.2 Discriminación a los inmigrantes.....	36
2.3 Discriminación a la mujer.....	49
3 Metodología.....	73
3.1 Elección del método.....	73
3.2 Descripción del proceso seguido.....	74

3.3	El cuestionario utilizado.....	76
4	Resultados del análisis.....	81
4.1	Análisis de los datos aportados por el alumnado.....	81
5	Conclusiones.....	102
5.1	Conclusiones de la primera parte	102
5.2	Conclusiones del trabajo empírico.....	104
5.3	Futuros trabajos de investigación.....	107
6	Bibliografía.....	109
	Publicaciones, encuestas, libros y trabajos final de Grado y de Máster.....	109
	Referencias legislativas españolas.....	112
	Páginas web españolas.....	112
	Páginas web no españolas.....	113
	Periódicos digitales españoles.....	113
	Periódicos digitales no españoles.....	114
7	Anexos.....	116
7.1	Cuestionarios de los alumnos tal y como se recibieron en Poliformat.....	116
7.2	Síntesis de los resultados de los alumnos.....	228

II.- SIGLAS, ABREVIATURAS, GRÁFICOS, IMÁGENES, Y TABLAS.

II.I.- LISTADO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

ADHR	Advance in Developing Human Resources
AENA	Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea
ASEAN	Association of Southeast Asia Nations
BCE	Banco Central Europeo
CCOO	Comisiones Obreras
CEESCO	Centro de estudios económicos del sector de la construcción
CEOs	Directores Ejecutivos
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CETA	Comprehensive Economic & Trade Agreement
CMIC	Cámara Mexicana de la industria de la Construcción
DNI	Documento Nacional de Identidad
DDHI	Declaración de los Derechos Humanos en el Islam
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EDAD	Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia
EEUU	Estados Unidos de Norte América
EPIS	Equipos de Protección Individual
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ETSIE	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación
FP	Formación Profesional
HRDF	Human Rights Development Foundation
IJM	Instituto Jalisciense de las Mujeres
ILO	International Labour Organization
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía

IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour
IPU	Unión Interparlamentaria
ITOP	Ingeniero Técnico de Obras Públicas
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MEC	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
NAFTA	North American Free Trade Agreement
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte
PEA	Población Económicamente Activa
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RAE	Real Academia Española
RIBA	Royal Institute of British Architects
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TFG	Trabajo Final de Grado
TFM	Trabajo Final de Máster
UBA	Universidad de Buenos Aires
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPV	Universidad Politécnica de Valencia

II.II. - ÍNDICE DE GRÁFICOS

Página

Gráfica 1:	Tasa de paro (Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013).....	28
Gráfica 2:	Saldo migratorio de extranjeros por nacionalidades en 2016.....	39
Gráfica 3:	Contratación de los extranjeros por nivel formativo y sexo. Total año 2016.....	40
Gráfica 4:	Trabajadores afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2016 según sectores económicos.....	43
Gráfica 5:	Distribución de los afiliados extranjeros por sectores económicos a 31 de diciembre de 2016.....	43

Gráfica 6:	Evolución de trabajadores afiliados a la Seguridad Social por sexo a 31 de diciembre de cada año.....	54
Gráfica 7:	Evolución del paro por sexo. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.....	54
Gráfica 8:	Tasa de paro en personas con alguna discapacidad por sexo (Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013).....	55
Gráfica 9:	Matriculados en Grado en las diferentes ramas del curso 2016-2017 en España.....	62
Gráfica 10:	Estudiantes de nuevo ingreso en los estudios de Grado del curso 2016-2017 en España.....	62
Gráfica 11:	Valores absolutos por sexos en las distintas ramas de enseñanza en España curso 2016-2017.....	63
Gráfica 12:	Porcentajes de mujeres europeas en el sector de la construcción en el año 2015.....	69

II.III. - ÍNDICE DE IMÁGENES

Página

Imagen 1:	Distribución regional de las políticas de cohesión 2014 / 2020.....	21
-----------	---	----

II.IV. - ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1:	Población extranjera por agrupación UE / No UE y sexo en España a 1 de enero de 2016.....	15
Tabla 2:	Ocupados de 16 a 64 años con discapacidad, en el año 2016. Valores absolutos en miles.....	29
Tabla 3:	Ganancia bruta anual para los trabajadores de la industria y la construcción según tengan o no discapacidad (Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013).....	33
Tabla 4:	Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad en el sector de la construcción a noviembre de 2017.....	35
Tabla 5:	Porcentaje de extranjeros por países.....	37
Tabla 6:	Evolución de la población extranjera en España.....	37

Tabla 7:	Evolución de los porcentajes de población extranjera sobre el total en España.....	38
Tabla 8:	Población extranjera por agrupación UE / No UE y sexo afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2016.....	38
Tabla 9:	Parados extranjeros por agrupación UE / No UE y sexo a 31 de diciembre de 2016.....	38
Tabla 10:	Población extranjera residente en España durante 2016 según principales nacionalidades.....	39
Tabla 11:	Contratación de los extranjeros por tipo de contrato, sexo y jornada laboral en el año 2016.....	40
Tabla 12:	Evolución de los porcentajes de la afiliación de los trabajadores extranjeros sobre la afiliación total en España.....	41
Tabla 13:	Contratación en los grandes grupos ocupacionales, total año 2016.....	41
Tabla 14:	Contratación en los grandes grupos ocupacionales según sexo, total año 2016.....	52
Tabla 15:	Contratos registrados según jornada laboral y sexo.....	53
Tabla 16:	Contratación por tipo de contrato y sexo.....	53
Tabla 17:	Estudiantes matriculados y egresados de grado, máster y doctorado, por tipo de universidad, sexo, ciclo y rama de enseñanza / ámbito de estudio de la tesis. Curso 2014-2015.....	63
Tabla 18:	Evolución del alumnado por género de la ETSIE.....	64
Tabla 19:	Evolución del alumnado por género del máster en Edificación de la ETSIE.....	64
Tabla 20:	Evolución del alumnado por género en los estudios de Arquitecto, Grado de Arquitectura y Grado en Fundamentos de la Arquitectura de la UPV.....	65
Tabla 21:	Evolución del alumnado por género en los estudios de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, y Grado en Ingeniería Civil de la UPV....	65
Tabla 22:	Evolución de la relación por género de alumnos matriculados de ITOP especialidad Construcciones Civiles, ITOP especialidad Hidrología, ITOP especialidad Transportes y Servicios Urbanos, y Grado en Ingeniería de Obras Públicas de la UPV.....	66
Tabla 23:	Ocupaciones con mayor contratación según gran grupo ocupacional, total año 2016.....	67
Tabla 24:	Ocupaciones más solicitadas por los demandantes parados según gran grupo ocupacional a 31 de diciembre de 2016.....	67

Tabla 25:	Distribución de género en la industria de la construcción en Méjico por tipo de empresa.....	70
Tabla 26:	Datos generales en la construcción en Méjico.....	71
Tabla 27:	Nacionalidad y sexo de los encuestados.....	81
Tabla 28:	Datos de pareja, sin pareja y con hijos de los encuestados.....	81
Tabla 29:	Profesión de los encuestados.....	82
Tabla 30:	Años de experiencia laboral de los encuestados.....	82
Tabla 31:	Idioma materno de los encuestados.....	82
Tabla 32:	Primera vez que viven fuera de su país o Comunidad Autónoma.....	83
Tabla 33:	Amistades de su misma nacionalidad durante el curso (2017/2018)....	83
Tabla 34:	Amistades extranjeras en sus países de origen.....	83
Tabla 35:	Discriminación sentida y percibida por los participantes.....	85
Tabla 36:	Integración del alumnado extranjero.....	87
Tabla 37:	Aceptación de un trabajo en el extranjero sin permiso de trabajo.....	87
Tabla 38:	Consideración del carácter discriminatorio de 6 hechos.	90
Tabla 39:	Conocimiento de alguna ley o costumbre discriminatoria.....	92
Tabla 40:	Adaptación de infraestructuras, ciudades y edificaciones para las personas discapacitadas en los países de origen de los encuestados..	92
Tabla 41:	Participación de mujeres en las obras en sus países de origen.....	94
Tabla 42:	Participación de inmigrantes en las obras en sus países de origen.....	95
Tabla 43:	Participación de discapacitados en las obras en sus países de origen.	97
Tabla 44:	Contratación de un candidato teniendo dudas sobre su vida personal. Caso PYME o autónomo.....	98
Tabla 45:	Necesidad de fotografía en el Curriculum Vitae. Caso PYME o autónomo.....	98
Tabla 46:	Contratación de un candidato teniendo dudas sobre su vida personal. Caso multinacional.	99
Tabla 47:	Necesidad de fotografía en el Curriculum Vitae. Caso multinacional....	99
Tabla 48:	Qué hacer en caso de no obtener los resultados esperados por el candidato debido a problemas de salud.....	100

Tabla 49:	Disposición a contratar a un discapacitado para su PYME y/o autónomo o para una multinacional.....	101
Tabla 50:	Síntesis de los datos personales/biográficos.....	228
Tabla 51:	Síntesis de las preguntas generales.....	229
Tabla 52:	Síntesis de las preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación.....	230

III.- INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

III.I.- INTRODUCCIÓN

Actualmente en Europa hay dos temas de actualidad con un denominador común y, puesto que ambos tratan de la “**discriminación**”, resultan muy útiles para esta investigación.

El primero es la **discriminación hacia los inmigrantes** (refugiados de países en guerra como Siria, Irak o Afganistán). Desafortunadamente hay millones de inmigrantes buscando una nueva vida normalmente en los países industrializados, sin embargo muchas veces no son fácilmente reubicados en estos países. Por lo general, durante los trayectos o “huida” hacia “el primer mundo” sufren unas carencias inimaginables que van desde la explotación sexual, al tráfico de drogas y todo tipo de abusos, incluyendo tanto a mujeres, como a hombres y niños. Además, en cuanto llegan al país de destino pueden sufrir mucha discriminación.

El segundo es la **igualdad entre hombres y mujeres**. En términos generales, la mujer española se ha incorporado hace apenas unos 40 años al mundo laboral y no lo ha tenido nada fácil. Pero poco a poco ha ido ganando terreno en sectores muy masculinizados como lo eran la investigación, la medicina o la justicia.

Ante esta realidad surgen varias preguntas **¿existe mucha discriminación?, ¿se discrimina solo a los inmigrantes? ¿qué sucede en el sector de la construcción?.....**

En la actualidad el mundo de la construcción sigue siendo un sector predominantemente masculino, aunque en los últimos años las mujeres también se interesan cada vez más por este sector y son demandadas en el mercado laboral.

Como es sabido, durante los años previos al boom inmobiliario se crearon una cantidad considerable de puestos de trabajo, pero éstos fueron ocupados mayoritariamente por hombres e inmigrantes. La presencia de la mujer era y sigue siendo muy baja.

Y otro colectivo que lo tiene muy difícil en términos generales y más en la construcción es el de las personas con **discapacidad**, ya que su presencia es prácticamente nula (al menos en España).

Por lo que esta investigación se centra en intentar dar respuesta a varias cuestiones relacionadas con estos colectivos dentro del sector de la construcción.

Por otra parte, en el mundo actual se están produciendo grandes cambios que afectan a muchas personas que están a miles de kilómetros de distancia. Esto es debido en gran medida a la globalización y a la tecnología. Gracias a éstos podemos vender nuestros productos, hacer amigos, negocios, reservar billetes de avión, hoteles, pagar y cobrar etc. en casi cualquier parte del mundo, sin movernos de la comodidad de

nuestra casa u oficina¹ y tan solo haciendo un “clic”. Hasta hace un par de años era impensable tener tanta información al alcance de la población en general, y de una manera tan fácil y rápida.

Una de las ventajas que tiene la globalización es que una empresa puede acceder a mercados comerciales muy variados, puede abrir una nueva sede donde más le convenga, aunque esto también provoca deslocalización de puestos de trabajo de las grandes empresas que se llevan la producción a países con salarios mucho más bajos, para así ahorrar en costes de producción.

Los países hacen acuerdos comerciales con otros países para crear un libre comercio y evitar aranceles. Por mencionar algunos:

-Mercosur en Latinoamérica.

-NAFTA entre Canadá, Estados Unidos y México.

-CETA entre la Unión Europea y Canadá.

-ASEAN en Asia en los que se incluye algunos países como Cambodia, Indonesia, Filipinas, Tailandia o Singapur entre otros muchos.

España pertenece a la Comunidad Económica Europea desde el 1 de Enero de 1986 y a partir de la firma del Tratado de Maastricht (1992) dotó a la Unión Europea de su denominación actual. En junio de 1991 España suscribió el acuerdo Shengen que implica el concepto de una “**Europa sin fronteras**”². El 1 de Enero de 2002 se introdujo el Euro en España y otros 12 países. Actualmente se usa oficialmente en 19 estados que conforman la eurozona y en 4 micro-estados europeos (Andorra, Mónaco, San Marino y la Ciudad del Vaticano), también es utilizado de facto en Montenegro y Kosovo³.

Con los datos aportados anteriormente se puede concluir que España ha evolucionado mucho en los últimos años y el dato que más nos interesa y es el punto de partida de este trabajo es el de una “**Europa sin fronteras**”.

Una de las ventajas con las que cuenta España con respecto al resto de Europa es su clima (hay otras como sus infraestructuras, turismo, los derechos humanos, la gastronomía, sus tradiciones, no es un país excesivamente caro, hay muchas multinacionales implantadas, la seguridad, etc.) y el idioma. Con este último es la puerta de entrada a mercados económicos tan importantes como Latinoamérica.

Aunque también hay aspectos negativos como por ejemplo el desempleo, el boom inmobiliario, la larga crisis del 2008, los trabajos precarios, la seguridad jurídica en algunos casos es muy mejorable (AFINSA⁴, preferentes⁵, Opening⁶, Bankia⁷,

¹ En realidad desde cualquier lugar con los teléfonos móviles.

² Fuente: www.exteriores.gob.es. Fecha: 19 de Octubre de 2017.

³ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 19 de Octubre de 2017.

⁴ Fuente: www.elpais.com “La Audiencia ordena el ingreso en prisión por estafa para los directivos de Afinsa”. Fecha: 15 de Febrero de 2018.

⁵ Fuente: www.elpais.com “El engaño masivo de las preferentes”. Fecha: 13 de Septiembre de 2012.

⁶ Fuente: www.elmundo.es “Los afectados por el caso Opening recibirán su indemnización once años después de su cierre”. Fecha: 12 de Noviembre de 2013.

Funnydent⁸, Vitaldent⁹, Nueva Rumasa¹⁰, y en el caso de la edificación Martinsa Fadesa¹¹ y Reyal Urbis¹² entre otros).

Gracias a la “**Europa sin fronteras**” (para la acogida de inmigrantes comunitarios) y algunas de las ventajas antes mencionadas, España ha acogido a un gran número de inmigrantes tanto europeos como de otras partes del mundo, teniendo cierta repercusión de ciudadanos latinoamericanos por la facilidad del idioma.

En la tabla 1 se puede apreciar que los extranjeros comunitarios son el 40% con respecto a los no comunitarios que representan el 60%, y prácticamente son los mismos porcentajes de hombres y mujeres con un 50,70% y 49,30% respectivamente comunitarios que no comunitarios (SEPE*, 2017).

	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
Unión Europea	925.806	39,53	40,34	918.786	1.844.592	40
No Unión Europea	1.415.700	60,47	59,66	1.358.289	2.773.989	60
Total	2.341.506	50,70	49,30	2.277.075	4.618.581	100

Tabla 1: Población extranjera por agrupación UE / No UE y sexo en España a 1 de Enero de 2016. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

Por lo que algunas ciudades tan importantes como Madrid, Barcelona, Valencia, Mallorca o Ibiza son tan multiculturales como Londres, Paris o Nueva York entre otras. La sociedad española se ha acostumbrado a tener extranjeros como compañeros de trabajo, vecinos, amigos o incluso como familia política.

El sector servicios aglutina al 80,74% de los afiliados extranjeros (SEPE*, 2017).

Analizando todos estos datos, estadísticas de miles y miles de personas, surgen varias preguntas: ¿por qué escogieron España?, ¿se sienten adaptados?, ¿han sentido discriminación? Y un sin fin de preguntas más, que sería difícil resumir.

Y en el momento que surgió la palabra “discriminación”, nació la idea de: “**¿solo se discrimina a los extranjeros?**”.

Y por lo que se puede ver en tv o internet, escuchar en la radio, leer en la prensa, etc. la “discriminación” no solo es hacia los extranjeros. Al contrario, a pesar de que las administraciones invierten mucho dinero y esfuerzo en evitarlo, hoy en día existen muchos colectivos discriminados.

⁷ Fuente: www.elpais.com “Bankia ha devuelto 1.200 millones a 190.000 accionistas afectados por la salida a Bolsa”. Fecha: 19 de Mayo de 2016.

⁸ Fuente: www.elpais.com “El juez archiva el caso Funnydent al no ver estafa sino mala gestión empresarial”. Fecha: 22 de Febrero de 2017.

⁹ Fuente: www.elpais.com “En libertad el ex propietario de Vitaldent tras pagar una fianza de 100.000 euros”. Fecha: 16 de Mayo de 2017.

¹⁰ Fuente: www.okdiario.com “El juez cierra el caso Nueva Rumasa acusando a 6 hijos de Ruiz Mateos de estafa y blanqueo”. Autor: Pérez, Miguel Ángel. Fecha: 16 de Enero de 2017.

¹¹ Fuente: www.elpais.com “Los accionistas de Martinsa Fadesa perderán toda su inversión”. Fecha: 3 de Marzo de 2015.

¹² Fuente: www.expansion.com “El juez inicia la liquidación de Reyal Urbis”. Autora: Ruiz, Rocío. Fecha: 5 de Septiembre de 2017.

Con lo leído anteriormente se tenía muy claro desarrollar el TFM con un tema que abarcara la discriminación en general y sobre todo dentro del sector de la construcción.

Por lo que al empezar la investigación surgió la idea de hacer este trabajo y dividirlo en dos partes muy diferenciadas pero ligadas a la vez. En la primera parte, a través de ejemplos de actualidad (periódicos, páginas web, etc.), se ponen de manifiesto diferentes tipos de discriminación que existen en varias partes del mundo (tanto en países en vías de desarrollo como en los más industrializados) hacia colectivos tan dispares como pueden ser los pobres o los menores de edad.

A continuación se explora la **discriminación en el sector de la construcción** de las personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres en libros de texto, trabajos finales de grado, trabajos académicos, revistas científicas, etc..

En la segunda parte, para relacionarlo con la asignatura de “Gestión de los recursos humanos en la empresa constructora”, y aprovechando la **multiculturalidad** con la que cuenta el máster de “Gestión de la Edificación” de la UPV, se presentan los resultados de un cuestionario que se pasó al alumnado para conocer sus opiniones acerca de la discriminación y sobre todo ¿qué sucede en el sector de la construcción hacia los colectivos objetos de esta investigación en sus países de origen?

III.II.- OBJETIVOS

El propósito fundamental de este trabajo es mostrar que la discriminación es percibida y entendida de distinta manera en diferentes partes del mundo, incluso dentro del mismo país. Tal y como se indica en el apartado anterior, este propósito se persigue desarrollando de dos partes diferenciadas y con diversa intención.

Los objetivos de la primera parte son:

Conocer los tipos de discriminación que afectan a los colectivos de personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres dentro del sector de la construcción, en el contexto español.

Los objetivos de la segunda parte son:

Conocer la opinión del alumnado del máster sobre sus experiencias vitales y saber si se han sentido discriminados personalmente o si han presenciado la discriminación, identificar qué entienden por discriminación y ponerlos en la situación de tener que gestionar algún Curriculum Vitae para elegir a un candidato/a. Saber cómo están consideradas las personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres en sus países de origen dentro del sector de la construcción.

III.III.- ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El trabajo incluye cinco capítulos, y un anexo.

El capítulo 1 trata de diferentes tipos de discriminación hacia diferentes colectivos tan dispares como: los pobres, los homosexuales, los menores de edad, incluso las personas con doble nacionalidad etc. Todos estos ejemplos están contextualizados en varias partes del mundo, tanto en países del primer mundo como los que están en vías de desarrollo. Al final del capítulo se presta especial atención a España y Méjico a través de ejemplos reales y actuales.

El capítulo 2 se divide en dos partes. La primera se centra en la discriminación en general hacia los tres colectivos objeto de esta investigación: las personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres. Y la segunda se enfoca a estos mismos colectivos en el sector de la construcción. Ambas partes también se justifican con ejemplos actuales y reales en varias partes del mundo, con especial atención al caso de España.

El capítulo 3 justifica la elección del método idóneo para el resultado más adecuado de esta investigación y describe el procedimiento que se siguió. También se informa sobre la población a estudiar y el tamaño muestral finalmente investigado. Se incluye el listado de preguntas utilizado en el trabajo de campo, y se justifica el por qué de dichas preguntas.

El capítulo 4, de resultados, analiza la información aportada por los estudiantes, tanto sus datos personales/biográficos como sus respuestas a las preguntas abiertas, incluyendo las respuestas más interesantes.

El capítulo 5 son las conclusiones de las dos partes de esta investigación e incluye los futuros trabajos de investigación.

Finalmente en el anexo se presentan todos los cuestionarios tal y como los enviaron los alumnos a través del Poliformat, y en la parte final se presentan las tablas síntesis con las respuestas a los cuestionarios.

1.- DISCRIMINACIÓN EN GENERAL Y DIFERENCIAS EN EL MUNDO.

1.1.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS PREVIOS.

Según la RAE la definición de **discriminar** es:

1: Seleccionar excluyendo.

2: Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.

Desafortunadamente los **Derechos Humanos** varían y mucho, de hecho hay que tener en cuenta que actualmente existen y están en vigor a nivel mundial:

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH) que indica en sus artículos 1 y 2: “Toda persona tiene derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Y la **Declaración de los Derechos Humanos en el Islam** (DDHI), que proporciona una visión general de la perspectiva musulmana sobre los derechos humanos y fija la **Sharia** como su fuente principal. Generalmente se considera como homóloga a la Declaración de los Derechos Humanos redactada por Naciones Unidas en 1948. La Declaración comienza por prohibir cualquier tipo de “discriminación por razón de raza, color, idioma, sexo, creencia religiosa, afiliación política, estatus social o de otras consideraciones”.

La DDHI reconoce el derecho al matrimonio a hombres y mujeres sin distinción de raza, color o nacionalidad, aunque no de religión. Ha sido acusada de incumplir los estándares de los derechos humanos internacionales, al no conservar el fundamento de la libertad de culto. También se critica por no apoyar la igualdad de género entre hombres y mujeres; aún más, se acusa de reafirmar la superioridad del hombre. En el artículo 6, se garantiza a las mujeres una dignidad equivalente, pero sin igualdad en otras materias. Además supone al marido como responsable de mantener a la familia, sin una obligación similar en el caso de las mujeres. Finalmente no hace ninguna mención a la práctica generalizada de algunos países islámicos de tener varias esposas¹³.

1.2.- TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EN GENERAL.

Aunque teóricamente todos somos iguales, a nivel práctico o cotidiano la igualdad aún no está garantizada en su totalidad, ya que se conocen casos de discriminación por razón de sexo (laborales, sociales, de orden familiar, etc.) y desigualdades de todo tipo (género, económicas, educativas, políticas etc.) (Cases, 2015).

¹³ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 30 de diciembre de 2017.

Desafortunadamente, ya sea por cultura, religión, historia, tradiciones completamente distintas, costumbres, o porque las leyes son muy diferentes en cada país, lo que significa discriminación en un país, en otro puede que no lo sea.

La discriminación no es solo hacia el extranjero, también puede darse hacia ciudadanos de un mismo país, se acentúa sobre todo hacia las minorías como los indígenas o nativos prácticamente en todas partes del mundo (una de las pocas excepciones se da en Finlandia). La etnia gitana está muy discriminada en sus propios países como España, Bulgaria o Rumanía. Así mismo, en Estados Unidos se discrimina a la gente de color.

En numerosos países también se discrimina a los pobres en general. Recientemente, en algunos países europeos se rechaza a los musulmanes y a la gente de color, y en menor medida a latinoamericanos y homosexuales. Y en contrapartida, algunos países musulmanes discriminan a los propios musulmanes (chiíes o suníes) u otras religiones como cristianos, judíos, y la homosexualidad está muy perseguida.

Y un largo etcétera...

1.3.- DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO.

A continuación se incluyen algunos ejemplos de actualidad que al menos en España podrían considerarse discriminatorios:

Europa:

- Portugal se acaba de convertir en el tercer país europeo con la legislación más liberal reguladora del uso del vientre de alquiler. Sin embargo la ley es para parejas casadas o de hecho, lesbianas o heterosexuales, nativas o extranjeras, pero excluye a las parejas de hombres homosexuales¹⁴.

- Los presos condenados en Reino Unido tienen prohibido el voto en las elecciones. Ha sido denunciado por la Comisión Europea¹⁵.

Norteamérica:

- En algunas provincias de Canadá existe la conocida como “pet bylaw or age restriction bylaw” lo que significa que en algunas urbanizaciones residenciales no pueden vivir animales ni menores de edad¹⁶.

EEUU:

- La policía puede detener a cualquier persona si tiene sospecha de que es extranjero no legal en el país, simplemente por su apariencia física¹⁷.

¹⁴ Fuente: www.elmundo.es. “Los españoles ya pueden acceder a la gestación subrogada en Portugal, que la acaba de legalizar”. Autor: Hernández Morales, Aitor Fecha: 2 de Agosto de 2017.

¹⁵ Fuente: www.rtve.es. “¿Qué hay que saber de las elecciones en Reino Unido?” Autora: De Antonio, Estefanía. Fecha: 2 de Junio de 2017.

¹⁶ Fuente: www.rew.ca “Strata Living: What you need to know about age and pet restriction bylaws”. Autor: Gioventu, Tony. Fecha: 28 de Octubre de 2015. www.thewalrus.ca. “The problem with kid free condos”. Autor: Querengesser, Tim. Fecha: 15 de Junio de 2017. www.vancouversun.com. “Couple with baby asked to leave adults-only building; it's give up your home or give up your child”. Autora: Ryan, Denise. Fecha 13 de Noviembre de 2012.

- Recientemente se prohibió en la entrada al país a los ciudadanos de Siria, Irán, Irak, Yemen, Somalia, Sudan y Libia¹⁸.

- Se han dado casos en que los padres han sido deportados a su país de origen ya que se encontraban en situación irregular. Sin embargo sus hijos y menores de edad nacidos en Estados Unidos se quedan en Estados Unidos al ser ciudadanos americanos. (Del conjunto de las 31 economías más avanzadas del mundo, únicamente EEUU y Canadá (ningún estado Europeo) conceden la ciudadanía automática a los hijos de inmigrantes ilegales)¹⁹.

- Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses desde 1917. Sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los EEUU, a menos que dispongan de residencia oficial en algunos de los 50 estados o en el Distrito de Columbia²⁰.

Asia:

- En el año 2016 la aerolínea IndiGo crea una “Quiet Zone” en donde no podrán sentarse menores de 12 años. No es la primera aerolínea que lo hace, en 2013 Scoot Singapore Airlines introdujo la política sin niños. AirAsia también tiene un espacio libre de niños y Malaysia Airlines ha prohibido la entrada a bebés en primera clase y creó una zona libre de niños en clase económica²¹.

- La Constitución australiana señala que los ciudadanos con doble nacionalidad no pueden ejercer un cargo político²².

- En la India, la maternidad subrogada estará prohibida para las parejas extranjeras. “El Gobierno de Nueva Delhi presentó un proyecto de ley ante la Corte Suprema. La práctica del alquiler de úteros será solo permitida a las parejas hindúes. Los bajos precios del alquiler de vientres en la India han convertido al país en un circuito para el turismo de la procreación. Cada año nacen unos seis mil niños de este modo, de los cuales la mitad son llevados al extranjero. Las madres subrogantes pobres son explotadas por dinero”²³.

- Tailandia prohíbe a los extranjeros los servicios de maternidad subrogada. “El parlamento aprobó una ley para evitar que el país se convierta en la matriz del mundo”. Se concederá únicamente a las parejas thai o mixtas y si la madre de alquiler tiene más de 25 años²⁴.

¹⁷ Fuente: www.thenewyorktimes.es. “Un día con la policía de inmigración en territorio enemigo: California”. Autoras: Medina, Jennifer & Jordan, Miriam. Fecha: 26 de Junio de 2017.

¹⁸ Fuente: www.elobservador.com.uy. “Los extranjeros que tienen prohibido entrar a EEUU”. Fecha: 29 de Enero de 2017.

¹⁹ Fuente: www.ultimasnoticias.com.do. “Revelan 160 países que no dan la ciudadanía a hijos de ilegales”. Autor: Pérez, Guillermo. Fecha: 27 de Junio de 2015.

²⁰ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 12 de Octubre de 2017.

²¹ Fuente: www.noticiasya.com. “Otra aerolínea ofrece zona libre de niños en sus aviones”. Fecha: 10 de Marzo de 2016.

²² Fuente: www.elperiodico.com. “Crisis de Gobierno en Australia por la doble nacionalidad del vice primer ministro”. Fecha: 27 de Octubre de 2017.

²³ Fuente: www.asianews.it. “India, la maternidad subrogada estará prohibida para las parejas extranjeras”. Fecha: 30 de Octubre de 2015.

²⁴ Fuente: www.asianews.it. “Tailandia prohíbe a los extranjeros los servicios de maternidad subrogada”. Fecha: 20 de Febrero de 2015.

1.4.- DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA.

La Constitución Española en su artículo 14 señala: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”²⁵.

A pesar de que se han hecho grandes esfuerzos por parte de las administraciones, desafortunadamente existen ciertos grados de discriminación. A continuación se presentan algunos ejemplos de actualidad:

- Desigualdad en el desarrollo e inversiones entre regiones. Como muestra la Imagen 1, en general se potencia más a la Comunidad de Madrid, País Vasco y Cataluña.

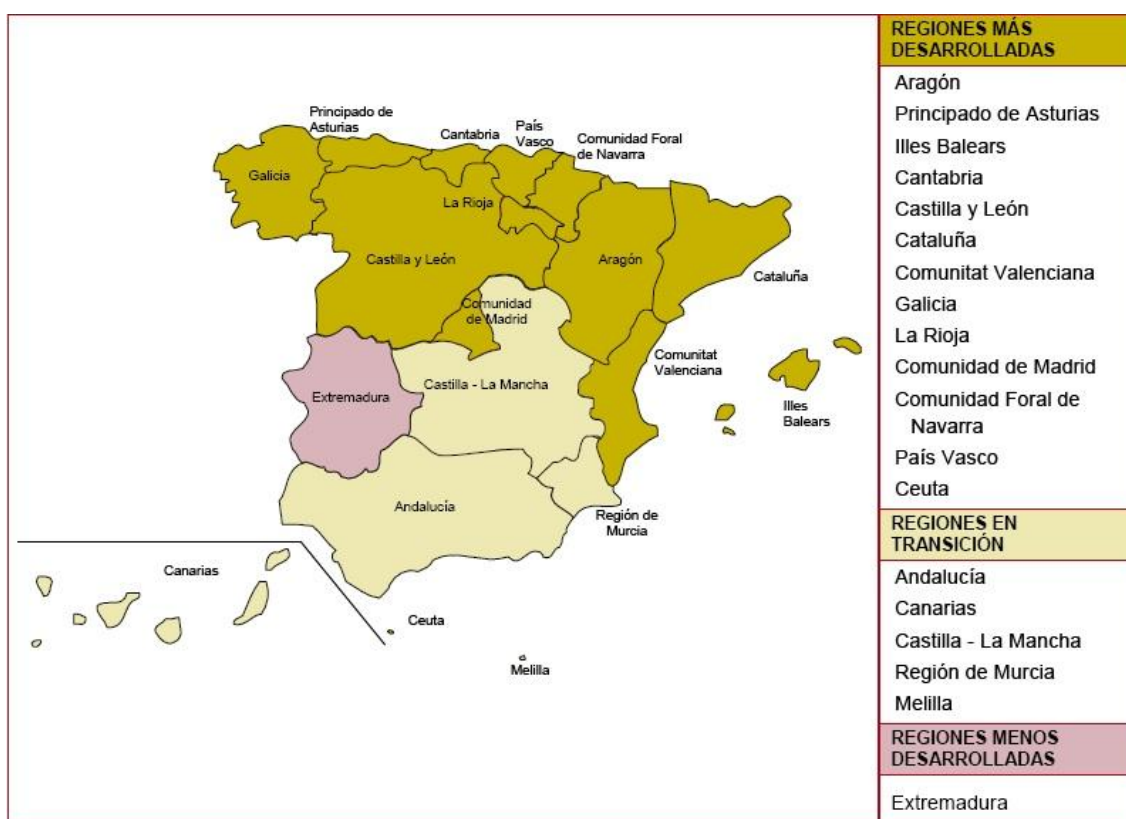


Imagen 1: Distribución Regional de las políticas de cohesión 2014/2020. Fuente: www.sepe.es. Enero 2018

-En las comunidades autónomas que tienen su propia lengua como por ejemplo Galicia, el País Vasco, Cataluña y la Comunidad Valenciana, para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar una de estas lenguas, lo que hace que haya discriminación hacia las personas que no las hablan.

-En España solo tres comunidades autónomas ofrecen libros de texto gratis. “De las 17 comunidades autónomas y las dos ciudades autónomas (Ceuta y Melilla), solo tres ofrecen libros de texto gratis, y otra tiene el programa paralizado”.

“La primera en implementarlo fue Andalucía, que desde 2005 cuenta con un sistema de préstamo de libros gratuitos. La misma medida, el banco de libros, fue adoptada por la Comunidad Valenciana el curso 2016/2017, la Comunidad de Madrid la

²⁵ Fuente: www.noticiasjuridicas.com. Fecha: 30 de diciembre de 2017.

implementará por primera vez en el curso 2018/2019, y la Comunidad de Aragón tiene paralizado el plan²⁶.

- En ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona, recientemente se están dando casos en que los propietarios de viviendas prefieren alquilarlas a turistas antes que a gente local, ya que obtienen un mayor rendimiento económico.

-España cuenta actualmente con más de 160 hoteles “Solo para adultos”. Están pensados para el relax y el deleite de sus clientes sin que haya niños de por medio. Mallorca cuenta con 60 alojamientos de este tipo, seguida por las Islas Canarias²⁷.

-Se están dando casos de discriminación por ejemplo las mujeres obtienen mayoritariamente la custodia compartida en caso de divorcio. También resulta muy difícil encontrar los registros de niños muertos a mano de sus madres,²⁸ pero sí de sus padres, y se les da mayor difusión a través de los medios de comunicación a estos últimos.

1.5.- DISCRIMINACIÓN EN MÉJICO.

En Méjico también existen ciertos grados de discriminación más acentuados con respecto a España en ciertos temas de actualidad. Se incluyen algunos ejemplos:

Hacia el extranjero:

-Legalmente, algunos museos en Méjico son gratis para los mexicanos y extranjeros residentes legalmente, mientras que se exige un pago para extranjeros no residentes (turistas)²⁹.

-La educación pública en Méjico es gratis para los mejicanos pero para los extranjeros tiene un precio que puede llegar a ser elevado.

-Muchos extranjeros viven en Méjico con un visado tipo FM2 con el cual se puede trabajar y vivir por un periodo de tiempo, pero no te da derecho a comprar una propiedad en la zona restrictiva (franja a 100 km de las fronteras terrestres y a 50 km de las playas). La única manera de tener una propiedad en dicha zona es a través de un fideicomiso, donde el banco mantiene el título de propiedad del terreno pero el extranjero se queda con los derechos sobre la tierra por 50 años como máximo³⁰, a través de una corporación Mejicana u obteniendo la nacionalidad Mejicana³¹.

-La maratón de la Ciudad de Méjico tiene un precio inferior para los mejicanos que para extranjeros. (Precio de la maratón del año 2017 fue de 650 pesos mexicanos

²⁶ Fuente: www.elplural.com. “Solo tres comunidades autónomas ofrecen libros de texto gratis”. Fecha: 8 de Septiembre de 2017.

²⁷ Fuente: www.elmundo.es. “El boom de los hoteles solo para adultos”. Autor: Arranz Ana B. Fecha: 29 de junio de 2017.

²⁸ Fuente: www.elmundo.es. “Las 22 madres y tres madrastras que asesinaron a sus hijos en España”. Autora: Iglesias, Leyre. Fecha: 18 de marzo de 2018.

²⁹ Fuente: www.travelbymexico.com. Fecha: Abril de 2014.

³⁰ Fuente: www.lamudi.com.mx, Fecha: 16 de Julio de 2015.

³¹ Fuente: www.theyucatanimes.com. Autor: Lloyd, Thomas. Fecha: 27 de Febrero de 2015.

equivale aproximadamente a 33 euros para mejicanos y de 60 euros para extranjeros)³²

Hacia los propios mexicanos:

-En zonas pijas de la Ciudad de Méjico puede existir alguna discoteca en la que alguna persona no es bienvenida y se le puede decir que es un “evento privado” o que “no ha hecho la reserva de una mesa”. Con esto los establecimientos establecen quién entra en estos locales.

-Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), seis de cada diez personas reconocen que se les insulta por el color de su piel. Un 40% cree que es excluido de empleo o al solicitar un servicio por el hecho de ser morenos. Los más afectados son los pueblos indígenas, que se encuentran también en las franjas de mayor pobreza del país³³.

-Malala denuncia que más de 2 millones de niños no van a la escuela en Méjico. “La activista destacó que existen países como Méjico que a pesar de tener leyes que garanticen la educación por al menos 12 años, aun tienen a millones de menores que no asisten a la escuela”³⁴.

Discriminación hacia empresas extranjeras o proteccionismo en Méjico:

-Hasta hace pocos meses la Constitución Mejicana protegía la extracción de petróleo a una sola empresa Mexicana llamada Pemex. Actualmente se está cambiando la ley para que entre capital extranjero (solo existe una marca de gasolina por lo que existe un monopolio).

1.6.- PREGUNTAS POLÍTICAMENTE INCORRECTAS E INTERESANTES SIN RESPUESTA.

Estas cuestiones fueron surgiendo mientras se investigaba para este trabajo.

-¿Por qué países tan prósperos como Arabia Saudí, Emiratos Árabes, Qatar etc. no acogen refugiados?

-Una empresa muy pequeña de 1 a 10 trabajadores, no sería lógico que cuando contratase a una mujer u hombre ¿supiese su situación personal? (Separado, divorciado, cargas familiares tanto cuidado de hijos, padres etc. horarios, disponibilidad, situación actual y futura).

-¿Por qué se tacha de discriminación a Estados Unidos, sin embargo países como Arabia Saudí y lo Qatar no conceden nunca la nacionalidad a extranjeros? ¿Y estando en situación ilegal no se puede trabajar y es muy fácil ser deportado?

³² Fuente: www.endondecorrer.com. Fecha 24 de Julio de 2017.

³³ Fuente: www.regeneracion.mx. “Frasas racistas que los mexicanos usan todos los días”. Fecha: 19 de Mayo de 2016.

³⁴ Fuente: www.regeneracion.mx. “Malala denuncia que más de dos millones de niños no van a la escuela en México”. Autor: JAB. Fecha: 1 de Septiembre de 2017.

-En países como Arabia Saudí el testimonio de un hombre en un juicio predomina sobre el de la mujer. En España se puede dar el caso de que con una denuncia de malos tratos hacia la mujer (sin pruebas en su contra) el hombre pasa a ser detenido por una noche. ¿Por qué en un caso está bien y en otro no?

-Se han escuchado casos de occidentales que viven en algún país musulmán que hacen la ablación a sus hijas, que conciertan un matrimonio de convivencia, o que no las dejan salir solas a la calle ni trabajar, pasando a ocupar un papel secundario dentro de casa, o que los hombres tengan varias mujeres, o poner un nombre tipo Mohamed a su hijo. Así ¿se estarán integrando en esa sociedad?

-¿Por qué existe la carrera (correr) de la mujer y no del hombre? Si surgiese alguna del hombre ¿qué pasaría?

-¿Por qué en general los gitanos no se han integrado en casi ningún país?

-¿Por qué países pobres como el Líbano o Turquía acogen a tantos refugiados?

-Según la Estadística de Nulidades, Separaciones y Divorcios año 2016 (INE, España) en el 72,7% del pago de la pensión alimenticia correspondió al padre (75,9% en 2015), el 4,8% a la madre (4,5% año 2015) y el 22,5% a ambos cónyuges (19,6% en 2015) y la custodia de los hijos menores fue otorgada a la madre en el 66,2% de los casos (69,9% año 2015), el 5% al padre (5,1% año 2015), el 28,3% compartida y el 0,5% se otorgó a otras instituciones o familiares. En el 91,4% de las pensiones compensatorias el pago fue asignado al esposo. ¿Esto es igualdad? ¿Por qué no hay manifestaciones para llegar a la paridad en este sentido? ¿Y quien lo haga será tachado de machista?

-¿Qué países son mas discriminatorios, los industrializados o los subdesarrollados?

-¿Por qué un colegio internacional donde conviven muchas nacionalidades y seguramente no se hable el idioma del país está bien visto, y por el contrario, un colegio público español con un porcentaje muy alto de niños inmigrantes y que no hablen el castellano está mal visto?

-Por lazos culturales, España concede la nacionalidad después de 2 años de residencia legal a las nacionalidades de varias partes de Latinoamérica. Sin embargo, para otros países son 10 años (incluidos los europeos). ¿Supone esto discriminación hacia otros países?

-¿Por qué no llegan pateras a Gibraltar?

-Si la brecha salarial entre hombres y mujeres es tan grande en España, y los empresarios buscan el máximo beneficio, ¿por qué no contratan solo a mujeres?

-¿Por qué las empresas de menos de 250 trabajadores no están obligadas a tener un plan de igualdad? ¿Es fácil aplicarla a una PYME o a una empresa de menos de 10 trabajadores?

-Si existe el Instituto de la Mujer y cartera en el Ministerio sobre asuntos sociales de la mujer, observatorios de la mujer, casa de la mujer etc. ¿Por qué no está el del hombre cuando en algunos casos éste también puede ser vulnerable?

-¿Por qué a ciertos países se les permite tener portaviones, bombas nucleares, enriquecimiento de uranio etc. y a otros no?

-¿Por qué el Comité Olímpico Internacional o a la FIFA se les permite organizar eventos deportivos en lugares que no respetan los más mínimos derechos humanos como por ejemplo: los juegos de Olímpicos de invierno en Sochi (Rusia prohíbe la homosexualidad y ha despenalizado la violencia de género en algunos casos) o el mundial de Qatar? (donde la mujer se le considera inferior al hombre y durante la construcción de las sedes ha habido explotación de trabajadores extranjeros de la construcción)

-¿Por qué no se publican con la misma repercusión mediática (al igual que el de las mujeres), las estadísticas de hombres maltratados o muertos por sus parejas o ex parejas o de los niños muertos por sus madres? ¿Reciben los hombres las mismas ayudas económicas?

-¿El servicio militar obligatorio a mujeres es igualdad³⁵? ¿Se aceptaría en España?

-¿Deben existir cuotas femeninas y no masculinas? ¿Y en sectores como la educación infantil o enfermería sería factible exigir un 40% de hombres? ¿En la construcción obligatoriamente un 40% de encofradoras? ¿En la minería, trabajos offshore, limpiacristales en altura o policías antidisturbios, obligatoriamente un 40% de mujeres? ¿Es factible? ¿Qué sucede en sectores donde ellas son mayoría (educación, sanidad, poder judicial) o trabajos de limpieza de habitaciones, se obligará a bajarlo al 60%?

-En Arabia Saudí se divide a hombres y mujeres, sin embargo según la participante nº 29 de esta investigación, en Suecia las mujeres tienen horarios especiales en las piscinas solo para ellas ¿hay alguna diferencia? ¿Está bien o mal visto en ambos casos? Si en Suecia se hiciese para hombres ¿tendría alguna repercusión?

-En países del norte de Europa (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca y Holanda), Japón incluso los ultra ortodoxos, en general está muy mal visto dar muestras de afecto hacia la pareja en público. Lo mismo sucede en países como Marruecos o países Árabes. ¿Se da el mismo trato en los medios de comunicación?

-¿Contratarías a una persona salida de la cárcel por un crimen grave como asesinato o violación, y/o con alguna enfermedad como cleptomanía, mentiroso compulsivo, disléxico, epilepsia etc.?

-¿Cómo se puede crear una comisión para estudiar la reforma del delito de violación en la que todos los miembros son varones³⁶ (España, 2018)?

-El Consejo Económico y Social de la ONU incorporó a Arabia Saudí en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estando en el lugar 141º entre los 144 países del último informe sobre la brecha de género del Foro Económico Mundial³⁷ ¿cómo es posible?

³⁵ Fuente: www.eldiario.es. "Suecia restablece la mili para hombres y mujeres". Fecha: 2 de marzo de 2017.

³⁶ Fuente: www.elplural.com. "Sin mujeres no habrá reforma del delito de violación". Autora: Castro, Natalia. Fecha: 10 de mayo de 2018.

³⁷ Fuente: www.elpais.com. "Arabia Saudí, uno de los países más machistas del mundo, en el Consejo de mujeres de la ONU". Autora: Espinosa, Ángeles. Fecha: 25 de abril de 2017.

2.- DISCRIMINACIÓN EN GENERAL HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, INMIGRANTES Y MUJERES. APLICACIÓN AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

2.1.- DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El artículo 49 de la Constitución Española determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos³⁸.

Hay que tener muy claro que en muchos casos la gente nace con algún impedimento, lo puede desarrollar a lo largo de su vida debido a una patología o por su trabajo, y también se puede deber a un accidente.

Según EDAD (Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia del año 2008³⁹ y siendo esta encuesta la más reciente), en España durante el año 2008 había 3,85 millones de discapacitados y 305.400 personas tuvieron que cambiar alguna vez su domicilio por motivo de su discapacidad, la cuarta parte de éstos porque encontraban barreras de acceso en su domicilio anterior. El 51,5% de las personas con discapacidad manifestó tener dificultad para desenvolverse con normalidad en su vivienda o edificio especialmente en las escaleras (43,3%) y en los cuartos de baño (29,8%). En 1,2 millones de hogares con personas con movilidad limitada había barreras de acceso en sus edificios, como escaleras sin rampas o sin plataformas móviles.

Al menos la mitad de las personas con discapacidad declararon encontrar una serie de elementos en la calle que les impide su normal desplazamiento por la misma, el problema más importante el bordillo de la acera, seguido de los obstáculos en las mismas (papeleras, farolas, socavones, estrechez). Y el principal obstáculo para los que usaban el transporte público es subir o bajar de él, seguido del acceso a las estaciones o andenes (EDAD, 2008).

Casi nueve de cada diez personas declararon no sentirse discriminadas por motivos de su discapacidad. Solo el 1,2% dijo sufrir discriminación constante (el perfil de la persona discriminada es un hombre menor de 65 años, desempleado, con deficiencias mentales o del sistema nervioso y con dificultad en sus relaciones personales), solo el 7,7% de las personas que se han sentido discriminadas lo ha denunciado.

Según CERMI (2017), en España hay actualmente 3,8 millones de discapacitados. En los últimos años, en términos generales, se han hecho grandes avances en este sentido. Por ejemplo, se han eliminado numerosas barreras arquitectónicas, por normativa hay que tener plazas de aparcamientos y aseos para personas discapacitadas en espacios públicos y privados, incluso reservar espacio en auditorios, aulas, etc. para colocar una silla de ruedas. También, hay que destinar un número

³⁸ Fuente: www.discapnet.es. Fecha: 9 de Noviembre de 2017.

³⁹ Solo se ha hecho una encuesta en España y fue elaborada durante el año 2008.

mínimo de viviendas nuevas a este colectivo (al menos en Valencia en este último punto) y los ascensores deben tener un espacio suficiente para que quepa una silla de ruedas y contar con botones en braille.

Por lo general en las calles existen rampas, incluso el pavimento puede ser diferente para facilitar la accesibilidad al colectivo de los ciegos. Algunos semáforos cuentan con alerta auditiva, trenes y autobuses están adaptados, incluso algunos taxis (aunque no todos los autobuses).

Sin embargo, todavía podría hacerse más para favorecer a este colectivo. Por mencionar algunos ejemplos:

- Adaptar todos los autobuses para el acceso en sillas de ruedas, carritos de bebe o coches de supermercados (Goldsmith⁴⁰, 2006, describe dos tipos de minusvalías: minusvalías médicas y las que dependen de la situación del momento) y gente mayor con problemas de movilidad (Matrix⁴¹, 1984).
- Intentar eliminar al máximo las barreras arquitectónicas (habrá casos en los que físicamente será imposible como edificios muy antiguos y sin espacio suficiente).
- Asegurar que el 100% de los semáforos tengan señal auditiva.
- Compatibilizar el poder trabajar y cobrar una pensión por incapacidad, ya que según el artículo 141 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece que las pensiones vitalicias de incapacidad permanente no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del pensionista y que no represente un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Situación actual en el ámbito laboral en España.

La principal norma vigente de aplicación es el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Su artículo 42 establece: “Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.”.

Así mismo existen normativas Autonómicas, pero solo de carácter económico para la incentivación de la contratación (Guillén & Contreras, 2008).

Existen varios Reales Decretos para favorecer este colectivo, por ejemplo⁴²:

- El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley

⁴⁰ Citado por Gale & otros (2006). “Managing Diversity and Equality in Construction: initiatives & practice”.

⁴¹ Citado por Gale. & otros (2006). “Managing Diversity and Equality in Construction: initiatives & practice”.

⁴² Fuente: www.empleo.gob.es. Fecha: 9 de Noviembre de 2017.

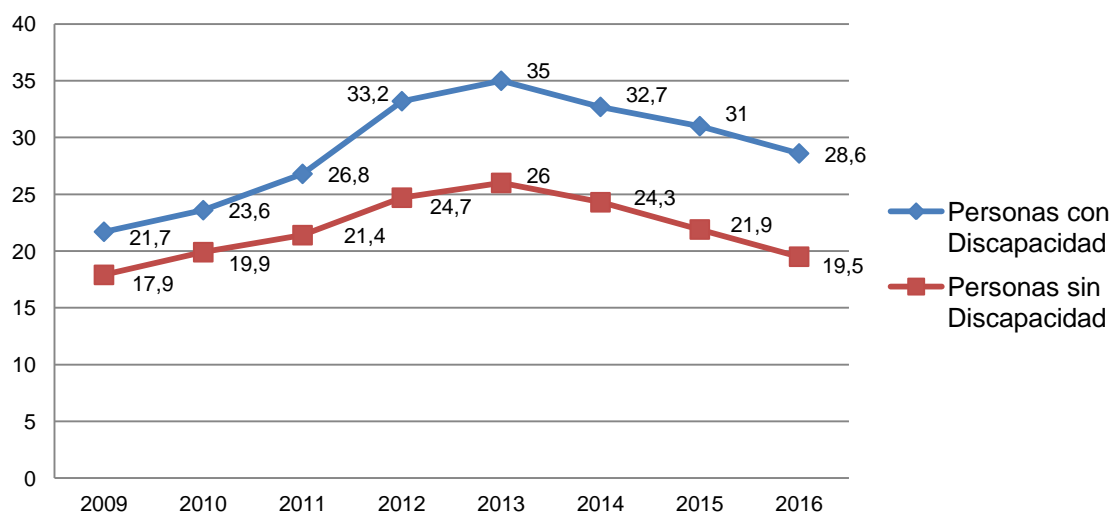
30/1984 de la Función Pública menciona “la Administración Pública deberá reservar el 5% de las plazas de convocatorias a discapacitados”.

- Las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad se regulan en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre de mejora del crecimiento y del empleo. (Estas bonificaciones varían dependiendo de varios factores como edad, grado de minusvalía, tipo de contrato etc.)⁴³.

A nivel laboral, las situaciones de discapacidad por lo general se han considerado de manera negativa o problemática, sin embargo en los últimos años ya se tratan las discapacidades de manera más positiva (McMahon⁴⁴ & Shaw, 2005). Desafortunadamente, sus ingresos económicos siguen siendo más bajos aún teniendo un buen nivel formativo (Burchardt⁴⁵, 2005)

Un estudio realizado por Guillén & Contreras (2008) para la Fundación MAPFRE concluyó que el 75% de las empresas consultadas (1.500 empresas entre públicas y privadas) reconoce que un empleado discapacitado podría desempeñar un trabajo, algo menos de la mitad, el 35% para ser exactos, tiene contratada alguna persona con discapacidad.

La tasa de desempleo entre este colectivo de la población es considerablemente más elevada que la de las personas sin discapacidad (Meagher⁴⁶ & Healy, 2005). Para el caso español, la tasa de paro en el año 2016 fue de 28,6% es decir 185.200 personas, superó en más de nueve puntos al de la población sin discapacidad siendo junto con el año 2015 el nivel más alto desde el año 2009, pero con un descenso de 2,4 puntos respecto al año anterior pasando del 31% al 28,6% (ver Gráfica 1).



Gráfica 1: Tasa de paro (Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013). Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

⁴³ Fuente: www.discapnet.es. Fecha: 9 de Noviembre de 2017.

⁴⁴ Citado por Alcover de la Hera & Pérez Torres (2011). “Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”.

⁴⁵ Citado por Newton R & Ormerod M (2013). “. Construction as a career choice for young disabled people: dispelling the myths?”.

⁴⁶ Citado por Cases en el TFM de la UPV (2015). “La gestión de la diversidad en las empresas constructoras nacionales. ¿Mito o realidad?”.

Según EDAD (2008) en el año 2008 en España había un total de 1.480.000 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (entre 16 y 64 años). De ellas el 41% recibía algún tipo de pensión (contributiva o no), un 28,3% trabajaba y un 7,2% estaba desempleada.

La situación por sexo era notablemente diferente. El porcentaje de mujeres que trabajaba era casi 10 puntos porcentuales inferior al de hombres. De las 419,300 personas trabajando, el mayor porcentaje de población ocupada se presentaba en las personas con discapacidades auditivas (42,8%), visuales (32,8%), movilidad (21,6%), vida doméstica (17,2%), auto cuidado (13,5%), comunicación (13,3%), y el menor porcentaje de ocupación estaba en los colectivos que tenían limitaciones de interacciones y relaciones personales (11%) y aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (8,2%).

El INE afirma que en el año 2016 había 1.840.700 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6.1% de la población total en edad laboral.

El 57,9% de los discapacitados ocupados (trabajando) eran hombres frente al 42,1% de mujeres, porcentajes similares a los de personas sin discapacidad (54,4% frente al 45,6%). En ambos colectivos sigue predominando el nivel de estudios de secundaria y programas de formación e inserción social, siendo más alto en los discapacitados con un 58,8% frente a los no discapacitados con un 51,2% (ver Tabla 2).

	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad	
	V. absolutos	%	V. absolutos	Porcentajes
Total	462,0	100,0%	17.720,7	100,0
Sexo				
Hombres	267,5	57,9	9.642,7	54,4
Mujeres	194,5	42,1	8.078,0	45,6
Grupos de edad				
16-24	9,9	2,1	801,3	4,5
25-44	157,7	34,1	9.391,9	53,0
45-64	294,4	63,7	7.527,4	42,5
Nivel de estudios				
Analfabetos	6,5	1,4	35,7	0,2
Primaria	58,8	12,7	1.060,5	6,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	271,7	58,8	9.079,0	51,2
Superiores	125,0	27,1	7.545,4	42,6
Duración del contrato				
Menos de 6 meses	39,5	8,5	1.933,9	10,9
De 6 meses a 1 año	23,4	5,1	1.115,0	6,3
De 1 a 3 años	62,6	13,5	2.406,7	13,6
Más de 3 años	336,5	72,8	12.265,0	69,2

Tabla 2: Ocupados de 16 a 64 años con discapacidad, en el año 2016. Valores absolutos en miles. Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

En 2016, de las 462.000 (414.800 en el año 2015) personas con discapacidad, 268.160 personas (1,34%) han tenido al menos un contrato de trabajo, y 143.433

personas (el 3,87%) son demandantes de empleo. La tasa de contratos de personas con discapacidad ha ido aumentando desde 2007 hasta el año actual (2016), pasando del 0,88% al 1,34% (SEPE, 2017).

En cuanto a las ramas de actividad, el INE señala que en 2016 los ocupados con discapacidad tenían mayor representación en Actividades sanitarias y de servicios sociales y en Actividades administrativas y servicios auxiliares.

Según el SEPE (2017), el salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de un 2,90% más que en el año anterior, sin embargo fue un 15,7% menor que el de las personas sin discapacidad. Los hombres con discapacidad tuvieron un salario un 20,4% inferior al de los hombres sin discapacidad, y el de las mujeres fue un 11,6% menor al de las mujeres sin discapacidad.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (el salario fue un 14,7% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 23,1%).

En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los salarios de personas con y sin discapacidad se acercaron (ratio del 95,9%). En puestos altos (directores, gerentes, técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) los trabajadores con discapacidad recibieron un salario un 7,2% inferior al resto de los trabajadores. En los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario fue un 16,9 menor.

Los problemas de acceso y de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidades responden a una diversidad de factores que según el CERMI pueden resumirse en los siguientes:

- Un nivel educativo y cualificación profesional deficiente o no adaptados a las demandas y necesidades reales del sistema productivo. (Tasa de empleo en Reino Unido en personas sin discapacidad y baja formación es del 59% y para discapacitados con baja formación es del 25%, (Leitch⁴⁷, 2006)).
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus entornos familiares, que se traduce en dificultades para mejorar sus cualificaciones profesionales o desarrollar sus habilidades de búsqueda de empleo.
- Actitud inicial negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela prejuicios iniciales hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de atribuciones, estereotipos e ideas falsas preconcebidas (baja capacidad de aprendizaje, escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo). Esto mismo lo confirma una encuesta en Reino Unido en el año 2009 donde un 38% de los encuestados respondieron que un discapacitado es menos productivo que una persona no discapacitada (Newton & Ormerod, 2013).

⁴⁷ Citado por Newton R & Ormerod M (2013). "Construction as a career choice for young disabled people: dispelling the myths?".

- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, lo que limita su capacidad emprendedora.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o trabajo) que pueden obstaculizar o encarecer su integración laboral.

Algunas investigaciones (Nafukho⁴⁸ & otros, 2010, Bell⁴⁹ & otros, 2001) sugieren que en los procesos de contratación existe una jerarquía de preferencias hacia diferentes tipologías de discapacidad. Por ejemplo aquellas personas con discapacidad física son valoradas de forma más favorable que las que poseen discapacidades de origen psiquiátrico donde el paro puede llegar al 90% (Larson⁵⁰ & otros, 2011).

También son muy elevadas las faltas de contratación cuando se trata de personas que presentan discapacidades severas (Kennedy⁵¹ & otros, 2005), lo que todavía se agrava más cuando éstas son de naturaleza mental (Crowther⁵² & otros, 2001). Así, en el año 2016 las personas con deficiencias auditivas presentaron mayores tasas de actividad (61,3%) y las que tenían deficiencia mental las menores (27,7%) (INE, 2016).

Los salarios varían ya que según el INE (2016) los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental. Los trabajadores con discapacidad sensorial y física percibieron los más elevados.

Cuando encuentran trabajo se pueden ver relegados a ocupaciones en las que no se valoran las competencias mejor remuneradas, por lo que tienen la percepción de bajos salarios, menor seguridad y estabilidad laboral (Kaye⁵³ & otros, 2009).

Las principales medidas más eficaces para eliminar las barreras en el acceso y favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad consisten en un mayor compromiso por parte de la alta dirección en el diseño y aplicación de políticas y prácticas eficaces, la implantación de programas de formación y cualificación de los empleados, la creación de servicios de asesoramiento y apoyo técnico a las personas con discapacidad (Bruyere⁵⁴ & otros, 2004).

⁴⁸ Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional".

⁴⁹ Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional".

⁵⁰ Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional".

⁵¹ Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional".

⁵² Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional".

⁵³ Citado por Guimares & otros (2015). "Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector".

⁵⁴ Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional".

Es fundamental que las empresas entiendan que un discapacitado “Sí” puede asumir responsabilidades y llevar a cabo un trabajo. No en vano las empresas que sí han apostado por la integración laboral de las personas con discapacidad manifiestan ampliamente estar muy satisfechas con su trabajo, destacan apenas haber tenido que realizar modificaciones en el lugar de trabajo y casi el 100% afirma que no existen conflictos entre trabajadores con y sin discapacidad. (Guillén & otros, 2008).

Situación del colectivo en el sector de la construcción.

Tal y como se ha señalado en párrafos anteriores las discapacidades todavía se perciben como algo negativo en algunos casos.

Existen muy pocos estudios de este colectivo en la construcción y la mayor parte de los discapacitados que trabajan en este sector lo hace en oficinas en lugar de en las obras (Newton & Ormerod, 2007).

Muchas empresas no cuentan con programas específicos para adaptar los puestos de trabajo a la persona que ha sufrido una discapacidad posterior a la fecha de contratación. Además, con el pretexto de la Seguridad y Salud en el sector de la construcción se tiende a no contratar discapacitados (Newton & Ormerod, 2013).

Según datos del INE de 2016 el 3,7% de los discapacitados ocupados trabajaban en el sector de la construcción es decir 17.094 personas. En el año 2015 fueron 15.800.

Como muestra la Tabla 3 (INE, 2018) en la industria y la construcción los hombres discapacitados tienen un sueldo más bajo que los no discapacitados de alrededor de 5 mil euros brutos anuales.

Pero las mujeres con alguna discapacidad sufren una doble discriminación. Pueden llegar a cobrar hasta casi 9 mil euros anuales menos con esta doble discriminación, si comparamos el año 2015 una mujer con discapacidad a un hombre sin discapacidad y lo peor es que desde al año 2011 se ha mantenido dicha tendencia, ya que el año 2010 fue la menor con una diferencia de 7 mil euros brutos anuales menos en ellas con respecto a ellos (Tabla 3):

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Año 2015		
Hombres	21.795,1	27.225,4
Mujeres	18.196,6	22.150,3
Año 2014		
Hombres	21.928,5	27.045,6
Mujeres	16.737,6	22.369,0
Año 2013		
Hombres	21.465,7	26.873,4
Mujeres	17.449,3	21.851,2
Año 2012		
Hombres	21.882,9	26.379,9
Mujeres	16.478,4	21.508,0
Año 2011		
Hombres	21.941,2	25.981,9
Mujeres	15.912,1	21.151,9
Año 2010		
Hombres	21.315,5	25.206,2
Mujeres	18.288,5	20.800,9

Tabla 3: Ganancia bruta anual para los trabajadores de la industria y la construcción según tengan o no discapacidad (Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013). Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

A nivel académico:

Incluso antes de entrar a la universidad a muchos estudiantes discapacitados se les da a entender que estudiar arquitectura implicará mayores sacrificios y que **“no es una profesión para discapacitados”** (Manley & otros, 2011).

En ocasiones la realidad a la que se enfrentan las personas con discapacidad en su proceso de integración laboral es el resultado de una **“lotería”**, es decir que el supervisor o el responsable de la organización tenga a bien negociar individualmente con el empleado las medidas de adaptación y acomodación necesarias, en lugar de tomar las decisiones pertinentes a las que le obliga la ley (Foster⁵⁵, 2007).

Partiendo de estas premisas podemos concluir que no es un sector que les pone todas las facilidades.

Manley & otros (2011) realizaron un estudio en Reino Unido consistente en una serie de entrevistas a estudiantes y trabajadores con discapacidades del ramo de la arquitectura e ingeniería. La mayoría está trabajando en arquitectura o en algo similar, algunos llevan más de 20 años en el sector, y la mayoría pertenece a la Real Academia Británica de Arquitectos o a alguna organización similar. Los que no están

⁵⁵ Citado por Alcover de la Hera & otros (2011). “Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”.

en el sector trabajan en diferentes sectores y cuatro están desempleados. Las entrevistas fueron realizadas durante la recesión económica.

A continuación se transcriben algunos de los fragmentos de las entrevistas.

Antes de acceder a la universidad.

- “El jefe de estudios me comentó que por tener dislexia no soy ideal y me sugirió cambiar a la profesión de fontanero o electricista, profesiones que no me llaman nada la atención”. (Richard Rogers tiene dislexia fue considerado por sus profesores como estúpido, sin embargo ha llegado a lo más alto de la profesión de arquitecto, (Bedell⁵⁶, 2006)).
- “Por el hecho de ser mujer, querer tener hijos, y en la base que es un sector para las clases pudientes”.
- “No eres un candidato adecuado para estudiar arquitectura”.
- “Pensé que me discriminarían de nuevo”.

Durante la universidad.

- “El consultor me preguntó qué requerimientos necesitaba tales como intérpretes, etc.”
- “En algunas ocasiones me ofrecieron un intérprete pero no tenía experiencia en temas de arquitectura”.
- “Durante una presentación el profesor me regañó por no contestar a una pregunta que no pude escuchar”.
- “Mi tutora me discriminó diciendo que jamás obtendría un trabajo de arquitecta”.

En prácticas o trabajando⁵⁷

- Al principio me sentía como pez fuera del agua, pero con paso del tiempo todo fue mejorando. Hice amigos en el trabajo, me sentía integrado, apoyado y respetado. Esta primera práctica hizo que tuviese mi primera referencia”.
- “Daniel Bourke es arquitecto y tetrapléjico con 29 años. Comencé a trabajar una hora después de acabar los exámenes. Durante dos años intervení en varias etapas de varios proyectos en la oficina y cuando era posible asistía a la obra. Al constructor se le pidió acondicionar un espacio para poder atender las reuniones,

⁵⁶ Citado por Manley & Otros (2011). “Disabled architects: unlocking the potential for practice”.

⁵⁷ Para obtener el título de arquitecto en Reino Unido lo normal es hacer prácticas durante un año.

en el momento que físicamente era imposible acceder a la obra, mis colegas hacían fotos y videos”.

El 40% de los entrevistados afirmó haber encontrado impedimentos para desarrollar su trabajo con normalidad, el 56 % de los empleadores realizó algunos ajustes de tipo físico. Algunos comentaron que las reuniones no se hacían en lugares aptos por lo que se sintieron relegados. Otros incluso tuvieron que poner de su propio dinero para resolver pequeños inconvenientes.

Los técnicos no lo tienen fácil por lo que se deduce que los trabajadores a pie de obra también tienen muchas complicaciones para acceder a un puesto de trabajo en la construcción.

Un estudio realizado a 540 empresas indicó que solo en 3 empresas el empleador analizó las tareas a efectuar por el trabajador discapacitado teniendo en cuenta sus propias limitaciones (Chi⁵⁸ & otros, 2004).

Desafortunadamente el sector de la construcción tiene uno de los niveles más altos de accidentes mortales, hecho que influye negativamente en el acceso para personas con discapacidad (Phua⁵⁹ & otros, 2011).

Tal y como muestra la Tabla 4, dentro del sector de la construcción en España hubo 75 accidentes mortales durante la jornada y 8 in itinere (enero a noviembre de 2017), y un total de 55.429 accidentes de trabajo durante la jornada laboral en el mismo periodo.

	En jornada				In itinere			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
Construcción	55.429	54.729	625	75	2.959	2.896	55	8
Construcción de edificios	22.492	22.165	299	28	1.000	975	24	1
Ingeniería civil	3.156	3.102	40	14	176	171	3	2
Actividades de construcción especializada	29.781	29.462	286	33	1.783	1.750	28	5

Tabla 4: Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad en el sector de la construcción a noviembre de 2017. Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

Y si a esto le sumamos la falta de estudios y de especialización, los trabajadores discapacitados hacen los trabajos más duros y peor pagados, resultando difícil que realicen trabajos cualificados (Tshobotlwane⁶⁰ & otros, 2006).

Por el contrario en un mercado tan competitivo como el actual, las habilidades y la cualificación son imprescindibles para poder ubicarlos en otros puestos de trabajo y así poder integrarlos en el mercado laboral (Selander⁶¹ & otros, 2002).

⁵⁸ Citado por Guimares & otros (2015). "Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector".

⁵⁹ Citado por Cases en el TFM de la UPV (2015). "La gestión de la diversidad en las empresas constructoras nacionales. ¿Mito o realidad?".

⁶⁰ Citado por Guimares & otros (2015). "Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector".

⁶¹ Citado por Guimares & otros (2015). "Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector".

Guimares & otros (2015) llevaron a cabo una investigación en la ciudad de Pernambuco (Brasil), en la que estudiaron 24 obras con 11 empresas constructoras que tenían trabajando a pie de obra a 45 trabajadores discapacitados con diversas deficiencias⁶² (43 hombres y 2 mujeres). En 23 puestos de trabajo no se hizo ningún tipo de adaptación (no se menciona si era necesario o no se hizo porque no se autorizó) y en el resto sí se hicieron las adaptaciones necesarias. Algo llamativo es que únicamente 5 trabajadores usaban prótesis⁶³. Hay que tener muy en cuenta que las adaptaciones que se hicieron fueron de tipo “**organizativo**” (no dejar cargar grandes pesos o no permitir a trabajar en alturas entre otras) y “**no comportaban invertir dinero**”.

Este último punto se confirma en estudios como el de Shartz⁶⁴ & otros (2006) a 259 empresas que adaptaron sus puestos de trabajo a personas con alguna discapacidad. El 49,4% de los empleadores afirmó que no se gastó dinero en dichas adaptaciones (500 € en promedio), sin embargo los beneficios obtenidos por rendimientos, productividad y bajo absentismo han sido mucho mayores.

Y Guimares & otros (2015) comprobaron que la inclusión de este colectivo no siempre implica hacer grandes cambios físicos en el lugar de trabajo, ni ofrecer tecnología muy sofisticada para adaptarla al entorno del trabajador. Con hacer cambios de organización tales como: redistribución de tareas, cambios de horarios y ofrecer prótesis era suficiente para la adaptación de este colectivo

En este contexto los mayores beneficios para las empresas son: la retención del talento, el incremento de la productividad, la eliminación de costes de adaptación de nuevos candidatos, las mejores relaciones entre los trabajadores (Solovieva⁶⁵ & otros, 2011).

2.2.- DISCRIMINACIÓN A LOS INMIGRANTES.

En el mundo hay 244 millones de inmigrantes, según datos de 2015 de Naciones Unidas suponen el 3,3% de la población mundial, aproximadamente el 58% de ellos residían en países desarrollados⁶⁶.

Tal y como indica la Tabla 5 España tiene una tasa de extranjeros 4,55 puntos por debajo de la de Austria, que tiene el porcentaje más alto de la Unión Europea, muy por encima de países como Polonia, Rumania y Bulgaria.

⁶² 29 trabajadores con discapacidades físicas ,8 con deficiencia visual parcial, 2 sordos, 5 con deficiencia auditiva parcial, y 1 con múltiples deficiencias.

⁶³ El uso de prótesis hace que las tareas sean más fáciles e incrementa las oportunidades de trabajo (Langton & Ramseur, 2001). Citado por Guimares & otros (2015). “Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector.

⁶⁴ Citado por Guimares & otros (2015). “Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector.

⁶⁵ Citado por Guimares & otros (2015). “Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector.

⁶⁶ Fuente: www.expansion.com. “Mapa de la inmigración: donde hay más y menos extranjeros”. Autora: Mayo, María. Fecha: 4 de febrero de 2017.

España	12,6%
Alemania	14,6%
Reino Unido	13,07%
Irlanda	15,8%
Austria	17,15%
Suecia	14%
Noruega	14%
Portugal	8,1%
Polonia	2%
Rumanía	2%
Bulgaria	2%

Tabla 5: Porcentaje de extranjeros por países. Fuente: www.ine.es. y www.expansion.com . Fecha: Enero 2018.

Durante los años previos (1995 – 2007) a la crisis económica de 2008 España vivió un gran crecimiento económico (Meardi & otros, 2012) que duró varios años.

En la Tabla 6 se aprecia que prácticamente en los últimos 30 años España ha pasado de tener poco más de 820 mil extranjeros a principios de los años 90 del siglo pasado, a más de 4,4 millones en 2017, teniendo su punto más alto en el año 2010 con más de 6,2 millones de extranjeros.

1990	821.605
1995	1.020.067
2000	1.657.285
2005	4.107.226
2010	6.280.065
2012	5.236.030
2013	5.072.680
2014	4.677.059
2015	4.454.353
2016	4.417.517
2017	4.424.409

Tabla 6: Evolución de la población extranjera en España. Fuente: www.ine.es. Y www.datosmacro.com . Fecha: Enero 2018.

Lo anterior unido a factores como buenas infraestructuras, el clima y sus playas, la protección de los Derechos Humanos, la gastronomía, la cultura, la seguridad jurídica y el idioma⁶⁷ han contribuido a que España se haya convertido en muy pocos años en un país atractivo para vivir.

Según el INE y el SEPE:

- En España, a 1 de julio de 2017, la población es de 46.549.045 habitantes y 4.464.997 (9,59%) extranjeros (INE, 2018).

En la Tabla 7 se aprecia que el porcentaje población extranjera baja 1,82 puntos desde el año 2008 que inicia la crisis hasta 2017. Entre las causas que favorecen la pérdida de población extranjera se encuentran la menor llegada de los mismos, el retorno a sus países de origen y las concesiones de nacionalidad española. La mayor pérdida de población extranjera se concentra entre los procedentes de América del

⁶⁷ El idioma hace que sea la puerta de entrada a mercados tan importantes como el latinoamericano.

Sur (5,49%), siendo significativos los descensos entre los nacionales de Ecuador (10,12%), Bolivia (8,55%) y Colombia (7,09%) (SEPE*, 2017).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% de representación sobre total España	10,00	11,41	12,08	12,22	12,19	12,14	11,77	10,74	10,14	9,92	9,59

Tabla 7: Evolución de los porcentajes de población extranjera sobre el total en España. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

- La distribución de extranjeros afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2016 por continente de procedencia son: África 18,48 %, América 24,01%, Asia 11,28%, Oceanía 0,05% y Europa 46,18% (SEPE*, 2017).

En la Tabla 8 se puede apreciar que dentro del colectivo de los extranjeros comunitarios afiliados a la Seguridad Social a 31 de enero de 2016 ellas superan a ellos en 4,1 puntos. Sin embargo en los no comunitarios ellos superan a ellas también en 4,1 puntos (SEPE*, 2017).

	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
Unión Europea	377.404	39,88	43,98	329.597	707.003	41,69
No Unión Europea	568.917	60,12	56,02	419.717	988.641	58,31
Total	946.321	55,80	44,20	749.314	1.695.644	100

Tabla 8: Población extranjera por agrupación UE / No UE y sexo afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2016. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

En la Tabla 9 se observa que en el conjunto de comunitarios y no comunitarios el paro femenino está 4,7 puntos por encima del masculino, y entre los comunitarios y no comunitarios estos últimos están 27,74 puntos por encima de los comunitarios (SEPE*, 2017).

	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
Unión Europea	71.755	45,65	54,35	85.416	157.171	36,13
No Unión Europea	135.506	48,77	51,23	142.285	277.791	63,87
Total	207.261	47,65	52,35	227.701	434.962	100

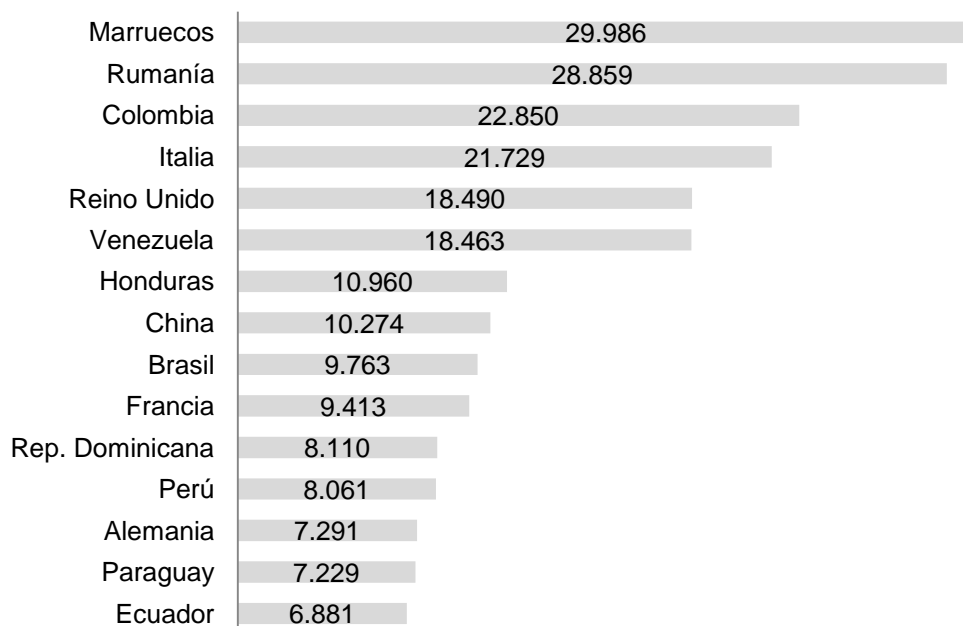
Tabla 9: Parados extranjeros por agrupación UE / No UE y sexo a 31 de diciembre de 2016. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

La Tabla 10 muestra la procedencia de las principales nacionalidades residentes en España siendo los de Rumania y Marruecos quienes ocupan el primero y segundo lugar con más de 695.045 y 680.486 extranjeros respectivamente, seguidos con menos de la mitad por los de Reino Unido. De los países de Latinoamérica los más numerosos son los de Ecuador con 158.951 extranjeros, seguidos de los de Colombia y Bolivia con 135.864 y 89.594 extranjeros respectivamente.

Rumanía	695.045
Marruecos	680.486
Reino Unido	296.408
Italia	191.618
China	172.232
Ecuador	158.951
Alemania	142.051
Colombia	135.864
Bulgaria	130.501
Francia	100.737
Portugal	101.829
Ucrania	90.763
Bolivia	89.594
Rusia	69.565
Argentina	71.283

Tabla 10: Población extranjera residente en España durante 2016 según principales nacionalidades. Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

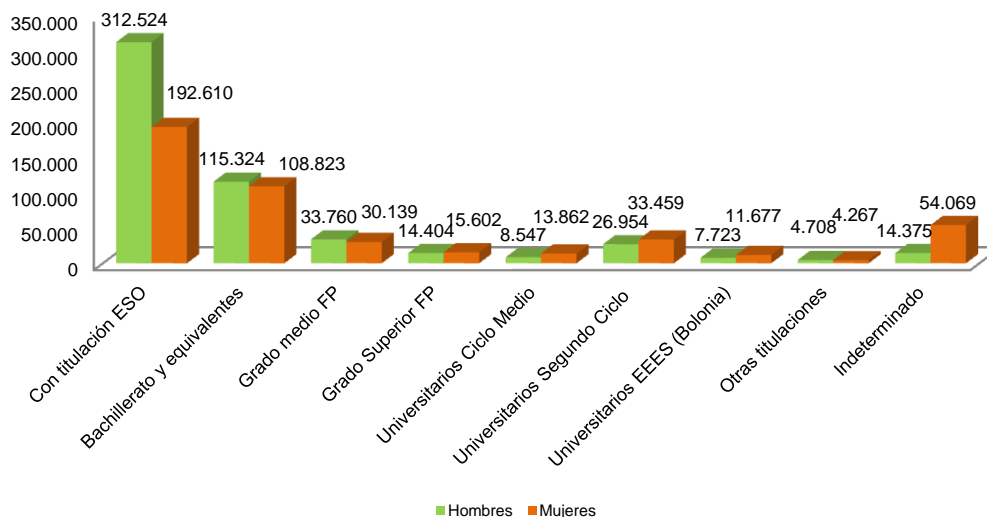
En la Gráfica 2 se observa que Marroquíes y Rumanos fueron los extranjeros que más llegaron a España durante el año 2016 con 29.986 y 28.859 extranjeros respectivamente, seguidos de los colombianos con 22.850 extranjeros.



Gráfica 2: Saldo migratorio de extranjeros por nacionalidades en 2016. Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

- Las Comunidades Autónomas con mayor cantidad de extranjeros son Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana, y con menor Ceuta, Melilla y Cantabria (SEPE*, 2017).
- Hombres 50,70% y mujeres 49,30% (SEPE*, 2017).

La Gráfica 3 muestra que los hombres optan a más contratos con baja cualificación (sin estudios, estudios primarios, ESO y bachillerato), en las distintas ramas de la FP prácticamente están muy igualados. Sin embargo son ellas quienes tienden a partir de estudios en la universidad a ser más contratadas. (SEPE*, 2017).



Gráfica 3: Contratación de los extranjeros por nivel formativo y sexo. Total año 2016. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

- El sector servicios aglutina al 80,74% de los afiliados extranjeros (SEPE*, 2017).
- La Tasa de desempleo es de 434.962 (11,75%) personas (SEPE, 2017) y el porcentaje de parados extranjeros de larga duración en el conjunto de demandantes parados es de 33,51% (SEPE*, 2017).
- El número de beneficiarios de prestaciones es de 197.490 (9,95%) personas. Por nacionalidad los rumanos fueron los más numerosos y representan el 23,03% del total, seguido de los procedentes de Marruecos, con el 18,67%, de Bulgaria, con el 5,23% y de Ecuador con 4,37% (SEPE, 2017).
- Trabajan 3.274.018 (16,39%) extranjeros (SEPE, 2017).

Según la Tabla 11 ellos (extranjeros) están 6,76 puntos por encima en los contratos indefinidos y en los contratos temporales con 31,22 puntos sobre ellas (SEPE*, 2017).

Modalidad Contractual	Sexo				Tipo de jornada		
	Hombres	%	%	Mujeres	Total	Completa	Parcial
Indefinidos	189.707	53,38	46,62	165.663	355.370	175.559	128.735
Temporales	1.914.949	65,61	34,39	1.003.699	2.918.648	2.149.900	768.748
Total	2.104.656	64,28	35,72	1.169.362	3.274.018	2.325.459	897.483

Tabla 11: Contratación de los extranjeros por tipo de contrato, sexo y jornada laboral en el año 2016. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

En base a la Tabla 12 los porcentajes de afiliación de los trabajadores extranjeros evolucionan favorablemente ya que se está 0,76 puntos por debajo a los años previos a la crisis (2007) (SEPE*, 2017).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% de representación sobre total España	10,32	10,28	10,27	10,26	10,02	9,95	9,38	9,18	9,35	9,56

Tabla 12: Evolución de los porcentajes de la afiliación de los trabajadores extranjeros sobre la afiliación total en España. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Febrero 2018.

En la Tabla 13 se observa la contratación de extranjeros en los grandes grupos ocupacionales con las ocupaciones elementales a la cabeza con un 26,32% seguido en segundo y tercer lugar el de trabajadores cualificados (agrícola, ganadero, forestal y pesquero) y artesanos y trabajadores cualificados (Industria manufacturera y construcción) con 24,52% y 13,22% respectivamente. Siendo la más baja en técnicos profesionales de apoyo con un 5,51% (SEPE, 2017).

Directores y gerentes	10,80%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,78%
Técnicos profesionales de apoyo	5,51%
Empleados contables, administrativos y oficina:	7,52%
Servicios de restauración, personales, protección y vendedores:	11,76%
Trabajadores cualificados (agrícola, ganadero, forestal y pesquero):	24,52%
Artesanos y trabajadores cualificados (industria manufacturera y construcción):	13,22%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores:	9,16%
Ocupaciones elementales:	26,32%

Tabla 13: Contratación en los grandes grupos ocupacionales, total año 2016. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

- La tasa de movilidad de los trabajadores extranjeros es más del doble que la de los españoles, (SEPE, 2017).

La adquisición de la nacionalidad Española es un elemento importante para la integración de una persona inmigrante a efectos prácticos y simbólicos. Según el SEPE (2017), desde el año 2012 hasta el 2015 un total de 548.566 extranjeros han adquirido la nacionalidad española. Para algunos países de Latinoamérica y otros más con vínculos especiales la nacionalidad se obtiene en 2 años y el resto de países en 10 años. (Godenau & otros, 2015).

Sin embargo, el impacto de la crisis económica sobre el mercado laboral ha complicado enormemente la obtención de permisos de residencia y de trabajo iniciales para los no comunitarios. (Godenau & otros, 2015). Además, la población inmigrante

suele registrar ingresos notablemente inferiores a los autóctonos (Comisión Europea⁶⁸, 2004).

Por todo ello, a escala estatal los indicadores sobre las condiciones materiales de vida evidencian que la población inmigrante se encuentra en una situación desfavorecida en comparación con la autóctona, concretamente en hogares que llegan con dificultades a final de mes. (En el 2010, hogares de extranjeros 50,6% frente a los hogares españoles 29,2%) (Godenau & otros, 2015).

Los hogares que llegan con dificultad a final de mes afectan mayoritariamente al colectivo de extracomunitarios. En cambio para la población comunitaria en general se iguala y en algunos casos mejora a la autóctona (Godenau & otros, 2015).

Cabe mencionar que España es el único país de la Unión Europea que permite e incentiva el registro de inmigrantes irregulares, hecho que se produce a través de la inscripción en el padrón y el consiguiente acceso a determinados derechos (Echeverría⁶⁹, 2011).

Durante la legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero (2005) se hizo la mayor regularización de trabajadores inmigrantes con un total de 678,000 de personas (Miguel⁷⁰ & Recio, 2008).

Situación del colectivo en el sector de la construcción.

En las últimas décadas, la industria de la construcción ha experimentado importantes cambios a nivel de gestión de trabajo, condiciones laborales y composición de la fuerza de trabajo, destacando la creciente participación de trabajadores inmigrantes varones. Esto sucede en varios países de acogida (Stefoni & otros, 2017).

A nivel mundial en el sector de la construcción trabajan entre un 11% y un 13% del total de la población económicamente activa y para el 2020 se incrementará al 15% (Schilling⁷¹, 2015), y emplea entre un 5% y un 10% de la población económicamente activa de cada país (Buckley & otros, 2016).

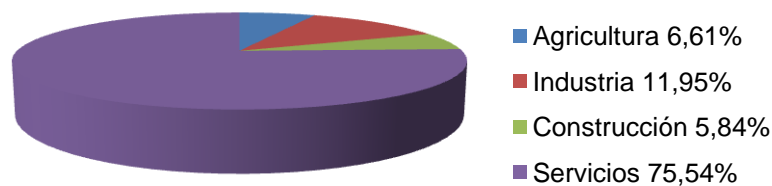
En la Gráfica 4 se observa que en España a 31 de diciembre de 2016 la cifra de afiliados a la Seguridad Social del sector construcción representa el 5,84% del total de 1.036.390 trabajadores en activo (SEPE, 2017).

⁶⁸ Citado por Godenau & otros (2015). "La integración de los inmigrantes en España: una propuesta de mediación a escala regional.

⁶⁹ Citado por Godenau & otros (2015). "La integración de los inmigrantes en España: una propuesta de mediación a escala regional.

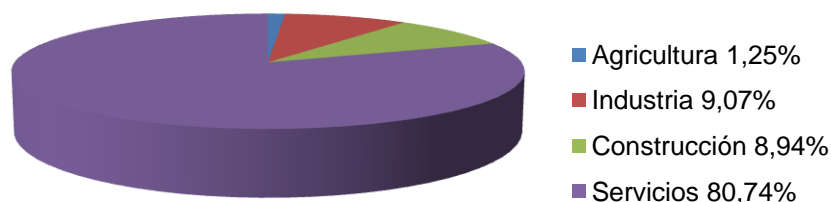
⁷⁰ Citado por Meardi & otros (2012). "Constructing Uncertainly: Unions & Migrant Labour in Construction in Spain & UK".

⁷¹ Citado por Buckley & otros (2016). "Migrant work & employment in the construction sector".



Gráfica 4: Trabajadores afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2016 según sectores económicos. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Enero 2018.

La Gráfica 5 muestra que en España a 31 de diciembre de 2016 los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en el sector de la construcción representaban un 8,94%, es decir 115.139 trabajadores (SEPE*, 2017).



Gráfica 5: Distribución de los afiliados extranjeros por sectores económicos a 31 de diciembre de 2016. Fuente: www.sepe.es. Fecha: Enero 2018.

La construcción es un sector muy sensible a las fluctuaciones de la economía y de los tipos de interés (Buckley & otros, 2016), lo que hace que exista una mayor tasa de temporalidad en épocas de contracción económica. De hecho España es uno de los países europeos con mayor tasa de temporalidad (en el 2016 el 8,58% de los contratos fueron indefinidos y el 91,42% temporales (SEPE, 2017)) (Godenau & otros, 2015).

Durante periodos de expansión económica o eventos deportivos de trascendencia mundial como los Juegos Olímpicos de verano en Beijing, Atenas y Londres o Japón (2020), Juegos Olímpicos de invierno en Corea del Sur (2018), los Mundiales de football en Rusia (2018) o Qatar (2022), se requiere de una cantidad considerable de trabajadores para construir las infraestructuras necesarias (sin contar con obras de rehabilitación de otras infraestructuras). Sin embargo, esta demanda no se satisface con gente local, por lo que es necesario contratar a trabajadores inmigrantes y sobre todo se necesita mano de obra especializada, y profesiones altamente cualificadas para el diseño, la gestión y la supervisión (Buckley & otros, 2016).

Los ejemplos anteriores están considerados dentro de las estadísticas formales de la economía, sin embargo a partir de los años 90 la economía sumergida se ha incrementado en los países industrializados (Wells⁷², 2007).

La subcontratación ha sido muy importante en el sector de la construcción y en las últimas décadas se ha generalizado a nivel mundial (ILO⁷³, 2001).

Durante el boom inmobiliario en España el número de trabajadores en la construcción pasó de 1.2 millones a 2.8 millones (Meardi & otros, 2012), por lo que era frecuente encontrar trabajadores de varias nacionalidades como colombianos, peruanos, ecuatorianos, argentinos, brasileños, marroquí, senegaleses, rumanos, chinos, ucranianos o incluso bangladesí etc.⁷⁴. (Según datos de la Seguridad Social representaban un 30%, (Meardi & otros, 2012)).

Muchas empresas con varias obras a la vez mezclaban trabajadores con permiso de trabajo con trabajadores sin permiso de trabajo, y presentaban los mismos permisos de trabajo de los que estaban en regla en todas sus obras (Meardi & otros, 2012). Lo que daba por resultado que si a mitad del tajo se comenzaba a pedir el DNI, una parte de los trabajadores desaparecía de la obra incluso en 2007. Lo que obligó a algunas empresas a tomar medidas contra las subcontratas, a cotejar antes de entrar a obra mucho papeleo, como por ejemplo: las altas a la seguridad social, DNI o permisos de trabajo en vigor, carnets de gruista, cursos de seguridad y salud, certificado de haber recibido los "EPIS", incluso los pagos de las nóminas⁷⁵.

Algo también llamativo es que podían tenerse en plantilla obreros de la construcción que poseían un título universitario en sus países de origen y debido a las trabas burocráticas no podían convalidar sus títulos⁷⁶. A veces podía darse el caso de que no hablasen "castellano"⁷⁷. Con esto se confirma que en 2007 solo la mitad de los adultos extranjeros residentes en España (49,2%) tenían un buen conocimiento de una o varias de sus lenguas oficiales (Godenau & otros, 2015).

Pero durante los primeros años de la crisis las carencias económicas se cebaron en mayor medida con la población extranjera (el 63% de los inmigrantes en construcción perdió su trabajo, sobre todo latinoamericanos, (Meardi & otros, 2012)), y a continuación con la población autóctona. Resultado lógico ya que teniendo en cuenta que el primer impacto de la crisis estuvo muy vinculado a la crisis inmobiliaria y el aumento del desempleo en el sector de la construcción en donde el peso de la población extranjera era muy alto (Godenau & otros, 2015).

Hay que tener en cuenta que la contratación de inmigrantes no debería repercutir de ninguna manera ni en el sector, ni en la población autóctona, sin embargo sí hay consecuencias que se deben tomar en cuenta. Por ejemplo:

⁷² Citado por Buckley & otros (2016). "Migrant work & employment in the construction sector".

⁷³ International Labour Organization. Citado por Buckley & otros (2016). "Migrant work & employment in the construction sector".

⁷⁴ Estas observaciones proceden de la propia experiencia del autor.

⁷⁵ Estas observaciones proceden de la propia experiencia del autor.

⁷⁶ Estas observaciones proceden de la propia experiencia del autor.

⁷⁷ Estas observaciones proceden de la propia experiencia del autor.

Ventajas de contratar a inmigrantes desde el punto de vista del empresario:

- El desconocimiento del idioma y de la legislación, la escasa afiliación sindical, la pertenencia a grupos que han sido estigmatizados, el mayor aislamiento social que pueden experimentar y, por otra parte, la buena salud de que disponen (se encuentran en plena edad laboral), el frecuente distanciamiento de sus familias y la imperiosa necesidad de trabajar, los convierte en trabajadores ideales para cualquier empleador (Stefoni & otros, 2017).
- Constituyen una mano de obra altamente flexible en la medida en que se contrata durante periodos de alta actividad para luego ser desechada sin costes económicos ni políticos aparentes en periodos de contracción de la economía y/o industria (Lillie⁷⁸ & Greer, 2007).
- Se pueden disminuir los costes de producción a través de la contratación de trabajadores inmigrantes que resultan más baratos que los nacionales (Meardi & otros, 2012).
- Son más flexibles y pueden cambiar de residencia más fácilmente, están más dispuestos a hacer horas extras, son muy sensibles a los incentivos económicos y tienden a tener contratos temporales (Piore⁷⁹, 1979).
- En Sudáfrica no hay constancia de variación de salarios entre extranjeros y nativos (Buckley & otros, 2016) sin embargo un problema inminente que tienen los ilegales son los frecuentes arrestos y deportaciones (Rogerson⁸⁰, 1999).
- En Reino Unido los trabajadores extranjeros en la construcción en general están más especializados que los ingleses aunque recientes estudios indican que el nivel de los extranjeros está bajando (Buckley & otros, 2016).

Desventajas de contratar a inmigrantes:

- Las condiciones laborales son más precarias allí donde hay mayor participación de inmigrantes (Stefoni & otros, 2017).
- Los trabajadores con menor nivel de estudios eran el doble que los españoles (30% vs 15%) (Meardi & otros, 2012).
- Los inmigrantes tienden a tener más accidentes laborales debido a que ejecutan trabajos peligrosos, por su desconocimiento en seguridad y salud, por las

⁷⁸ Citado por Stefoni & otros (2017). "Migración Internacional y precariedad laboral en el caso de la industria de la construcción en Chile".

⁷⁹ Citado por Stefoni & otros (2017). "Migración Internacional y precariedad laboral en el caso de la industria de la construcción en Chile".

⁸⁰ Citado por Buckley & otros (2016). "Migrant work & employment in the construction sector".

diferentes actitudes hacia los riesgos (Rial⁸¹ & Irastorza, 2006) y en lugares como Reino Unido las muertes se están incrementado (Mckay⁸² & otros, 2006).

- En muchos países el conseguir un permiso de trabajo puede tener un precio económico muy alto.

Explotación a inmigrantes:

- Inmigrantes irregulares o refugiados no tienen muchas opciones de trabajos con mejoras de expectativas laborales (Stefoni & otros, 2017).
- Al no contar con un permiso de trabajo, en algunos casos se hacen acuerdos “de palabra”, por lo que es frecuente que los contratistas no respeten el trato, pagando menos de lo señalado o en ocasiones no pagando. Los trabajadores pueden acudir a la inspección de trabajo a denunciar esta situación, pero al no existir acuerdo por escrito, no existe mecanismo legal que los proteja (Stefoni & otros, 2017).
- España como otros países mediterráneos están caracterizados por una gran cantidad de economía sumergida lo que ocasiona mucha inmigración irregular (Meardi & otros, 2012).
- Al desconocer sus derechos de bajas laborales, en ocasiones van enfermos al trabajo, lo que influye negativamente ya que son más vulnerables a tener un accidente (Meardi & otros, 2012).
- En el Reino Unido, en algunos casos, a los trabajadores ingleses se les albergaba en hostales y a los inmigrantes se les acondicionaba casetas en la obra (Meardi & otros, 2012).
- En el 2008 más de $\frac{3}{4}$ partes de los trabajadores uruguayos en la construcción trabajaban sin cotizar a la seguridad social (Del Águila, 2017).
- El coste de dañar material de trabajo corre por cuenta del trabajador (Rivermar, 2013).
- La experiencia de los impagos es cotidiana en las vidas labores de los mejicanos que trabajan en la construcción en Estados Unidos (Rivermar, 2013).
- La “fragilidad jurídica” (Izcará⁸³ & Palacios, 2010), que resulta de su condición de inmigrantes indocumentados, acrecienta el temor de organizarse para reclamar derechos y denunciar abusos de patronos y contratistas.

⁸¹ Citado por Meardi & otros (2012). “Constructing Uncertainty: Unions & Migrant Labour in Construction in Spain & UK”.

⁸² Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁸³ Citado por Rivermar (2013). “Experiencias laborales en la industria de la construcción estadounidense. El caso de migrantes mexicanos en Carolina del Norte”.

- Un estudiante extranjero puede realizar prácticas remuneradas a tiempo parcial, sin embargo no puede trabajar a tiempo completo y en algunos casos sí trabajan a tiempo completo (Buckley & otros, 2016).
- Un caso es el conocido en España como el “falso autónomo”, donde el trabajador puede estar años trabajando para el empleador y este último se ahorra mucho dinero en la seguridad social. Se da incluso en Reino Unido, lo que ocasiona que bajen los salarios (Buckley & otros, 2016). En España es ilegal sin embargo en Méjico es legal.
- Muchos inmigrantes en sus países de origen contraen préstamos con bancos o prestamistas que les cobran un interés muy alto para así poder pagar a una “empresa de colocación”. Estas empresas pueden ser legales o ilegales dependiendo de la legislación de cada país (Buckley & otros, 2016) y así, pagando, pueden obtener el permiso de trabajo y un trabajo en el país de acogida. El precio puede equivaler a un año de sueldo.
- Muchos trabajadores inmigrantes tienen que mandar parte de sus salarios a sus países de origen para que sus familias puedan vivir. En algunos casos el enviar dinero puede llegar a ser muy costoso (Buckley & otros, 2016).
- En los Emiratos Árabes y Qatar trabajar en la obra está mal visto, por lo que la gran mayoría son extranjeros, incluso las profesiones de alta cualificación. Hay que considerar que en estos países no se concede la nacionalidad a extranjeros, los sindicatos, las huelgas y las negociaciones colectivas están prohibidos para los extranjeros. El empleador tiene que pagar ciertas tasas y en algunos casos se las cobran a los trabajadores. A las profesiones de alta cualificación se les proporciona vivienda, incluso para sus familias. Pero a la mano de obra poco cualificada se les manda a casetas fuera de la ciudad y lejos de la vista de los turistas (Buckley & otros, 2016).
- En Sudáfrica, a los trabajadores de la construcción con contratos temporales o por días no se les permite la afiliación a los sindicatos (Bamu⁸⁴ & Godfrey, 2009). Y hay indicios que sugieren que existe una especie de complicidad entre empleadores, policía e inspectores ya que el día de pago ha habido casos de inspección lo que da lugar al retraso en los pagos (Buckley & otros, 2016).
- En Reino Unido existen los llamados “gangmasters” que controlan y dirigen el tráfico de mano de obra (Buckley & otros, 2016). Los sindicatos denunciaron un caso de un empleador italiano que contrató a 300 trabajadores italianos y portugueses y la denuncia planteaba que no se les pagaban los “descansos para la merienda (tea break)” (Barnard⁸⁵, 2009). Existe muy poca negociación colectiva y protección laboral (Meardi & otros, 2012) y el sector de la construcción cuenta

⁸⁴ Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁸⁵ Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

con uno de los niveles más altos de autónomos en comparación con el resto de la Unión Europea (Van den Brink⁸⁶ & Anagboso, 2010).

- En Tailandia se cree que el 8% de los trabajadores son extranjeros entre legales e ilegales, mayoritariamente de países como Birmania, Cambodia y Laos (Human Rights Watch⁸⁷, 2010). A pesar de que se han elaborado tres leyes para regularizar el estatus de los inmigrantes, no han tenido los resultados adecuados debido a que son fragmentadas y contradictorias en algunos casos, y a las trabas burocráticas y políticas inadecuadas (Buckley & otros, 2016).

En el año 2004 trabajadores inmigrantes de Birmania y Cambodia con permisos de trabajo tenían los mismos derechos que los tailandeses (Eberle⁸⁸ & Holiday, 2011). Sin embargo esto cambió hace poco, los no nacionales (incluidos trabajadores con y sin permiso de trabajo) no están incluidos en la Constitución del Reino de Tailandia (2014), la cual estipula que las protecciones son únicamente para tailandeses. Esto es un cambio considerable respecto a la Constitución de 2007 en la que sí se incluía a otras nacionalidades (HRDF⁸⁹, 2015)

Cada provincia puede tener sus propias leyes para los inmigrantes, por ejemplo: pueden restringir las reuniones de trabajadores, toques de queda, y/o restricciones en el uso de teléfonos móviles (un ilegal por lo general en Tailandia no puede contratar una línea de teléfono), motos y coches (Buckley & otros, 2016). En las provincias de Koh Samui, Koh Tao y Surat Thani las autoridades cobran un impuesto a los inmigrantes si tienen moto o un vehículo. Y en las provincias de Mahachai, Samut Sakhon los trabajadores inmigrantes pueden tener coche y carnet de conducir presentando su pasaporte (Buckley & otros, 2016).

Tal y como reporta Human Rights Watch es frecuente que los trabajadores de la construcción tengan que pagar un “impuesto revolucionario” al mes a la policía y sobre todo se cree que existe tráfico de personas de Laos, Birmania, y otros países del sureste asiático hacia Tailandia (Human Rights Watch⁹⁰, 2010).

¿Qué nos dice la prensa sobre el tema?:

- Tres camioneros españoles llegaron a Sierra Leona a trabajar con sus camiones para transportar hierro de una mina y las autoridades les quitaron pasaportes y los camiones⁹¹.
- Una regla que obliga a que los albañiles hablen francés en las obras, bautizada como “Cláusula Molière”, ha sembrado la discordia en Francia con los sindicatos y

⁸⁶ Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁸⁷ Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁸⁸ Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁸⁹ Human Rights Development Foundation. Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁹⁰ Citado por Buckley & otros (2016). “Migrant work & employment in the construction sector”.

⁹¹ Fuente: www.levante-emv.com. “Tres camioneros valencianos atrapados en Sierra Leona”. Fecha: 14 de Octubre de 2013.

- la patronal, además de añadir presión a la renegociación de la directiva europea sobre trabajadores desplazados⁹².
- En el país más rico del mundo miles de personas trabajan en condiciones propias de otro siglo. La mayoría de los trabajadores migrantes empleados en el sector de la construcción en Qatar se encuentran en estado de semiesclavitud⁹³.
- Una compañía que trabaja en la Villa Olímpica, la instalación que albergará a los atletas en los juegos de Río de Janeiro, ha tenido alojados a algunos de sus trabajadores en condiciones comparadas por fiscales con la esclavitud⁹⁴.
- Human Rights Watch, ha documentado casos en los que trabajadores de construcciones para el Mundial de Fútbol de 2018 en Rusia no habían sido remunerados, habían tenido que trabajar a temperaturas extremadamente frías o sufrido represalias por quejarse⁹⁵.
- A pesar de que el número de niños que trabajan en la construcción es relativamente pequeño, una cifra estimada del 2% del total de la mano de obra es infantil. El IPEC (International Programme on the Elimination of Child Labour) se centra en los niños que trabajan en la fabricación de ladrillos en América Latina⁹⁶.
- Organizaciones de derechos humanos denuncian que más de 150.000 trabajadores norcoreanos son explotados en países como Rusia, China o Kuwait⁹⁷.

2.3.- DISCRIMINACIÓN A LA MUJER.

La evidencia empírica de que las mujeres son discriminadas en el mercado laboral ha motivado una serie de investigaciones a nivel mundial y sigue siendo objeto de estudio desde diversas perspectivas (Barreto, 2015).

Hay datos que conviene recordar de España:

- Hasta 1857 con la creación de la Ley Moyano, la escolarización de las niñas no era obligatoria. A partir de este año ya podían ir al colegio, existían aulas separadas para chicos y chicas, además de tener una formación diferente (Millán, 2013).

⁹² Fuente: www.finanzas.com. "La cláusula Molière desafía a la UE al obligar a hablar francés en la obra". Fecha: 15 de Marzo de 2017.

⁹³ Fuente: www.elmundo.es. "Esclavos para construir estadios, hospitales y hoteles en Qatar". Autora: Meneses, Rosa. Fecha: 26 de Mayo de 2015, www.politicaexterior.com. "Esclavitud del siglo XXI: trabajadores del Golfo". Fecha: 5 de Marzo de 2015 y www.lavanguardia.com. "Demandan a la FIFA por explotación laboral en las obras del Mundial de Qatar". Fecha: 10 octubre de 2016).

⁹⁴ Fuente: www.m.publico.es. "Esclavitud y miseria entre los trabajadores de la Villa Olímpica". Fecha: 15 de Agosto de 2015.

⁹⁵ Fuente: www.es.reuters.com. "Human Rights Watch denuncia explotación laboral en obras para Mundial de Rusia". Fecha: 14 de Junio de 2017

⁹⁶ Fuente: www.ilo.org. "El trabajo infantil en la construcción y en la fabricación de ladrillos". Fecha: 1999.

⁹⁷ Fuente: www.elespectador.com. "La explotación silenciosa de los trabajadores norcoreanos en el extranjero". Fecha: 12 de Marzo de 2015.

- En 1872 se matricula la primera mujer en una universidad española, **María Elena Maseras I Rivera**, tuvo que pedir permiso a las autoridades para poder estudiar la carrera de medicina (Millán, 2013).
- En las elecciones generales del 19 de Noviembre de 1931 las mujeres pudieron ejercer el derecho al voto en todo el territorio español⁹⁸.
- El reconocimiento del derecho al trabajo de las mujeres no se hace efectivo hasta 1961 (Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer (CCOO, Andalucía 2003).
- A la mujer se le educaba para ser ama de casa. De hecho hasta finales de los años 70 debían pedir permiso a su marido para poder trabajar (Ley de Relaciones Laborales) (CCOO, Andalucía 2003), cobrar su salario, ejercer el comercio, abrir cuentas corrientes de bancos, sacar su pasaporte y obtener el carnet de conducir. El marido podía incluso disponer de los bienes comunes sin su consentimiento con la sola excepción de los inmuebles y establecimientos mercantiles⁹⁹.
- En 1978 la Constitución en sus artículos 14 y 9.2 proclama la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individual sea real y efectiva. (CCOO, Andalucía 2003).
- Según un informe del Instituto de la Mujer entre 1984 y 1993 se incorporaron 1,5 millones de mujeres al mercado de trabajo (CCOO, Andalucía 2003).
- La segunda legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero en el año 2008 fue el primer Gobierno español con mayoría de mujeres¹⁰⁰.
- En 2008 Carmen Chacón se convierte en la primera mujer en ocupar la cartera de defensa de un gobierno español¹⁰¹.

Actualmente en España existen:

- Presidentas de comunidades autónomas como Susana Díaz en Andalucía.
- Alcaldesas de ciudades importantes como Madrid encabezada por Manuela Carmena o Barcelona por Ada Colau.
- Cuatro ministras como María Dolores de Cospedal en Defensa, María Fátima Báez García en Empleo y Seguridad Social, Isabel García Tejerina en Agricultura y

⁹⁸ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 19 de diciembre de 2017.

⁹⁹ Fuente: www.eap.gobex.es. Fecha: 23 de diciembre de 2017.

¹⁰⁰ Fuente: www.cinco dias.com. "Zapatero presenta el primer gobierno con mayoría de mujeres". Fecha: 12 de Abril de 2008.

¹⁰¹ Fuente: www.lavanguardia.com. "Zapatero presenta su nuevo gobierno por primera vez con más mujeres que hombres". Fecha: 12 de Abril de 2008.

Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, Dolores Montserrat Montserrat en Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y, por último, Soraya Sáenz de Santamaría Antón como Vicepresidenta¹⁰² (hasta mayo de 2018).

- En las élites empresariales hay en España un 37% de mujeres que ocupan puestos ejecutivos, Unión Europea 35%, y Estados Unidos 20,1%¹⁰³.
- El banco Santander es el mayor banco español y está dirigido por Ana Patricia Botín.
- El banco digital liderado por mujeres. El 54% del equipo directivo de Openbank es del sexo femenino¹⁰⁴.
- La constructora Fomento de Construcciones y Contratas tiene por Vicepresidenta Primera y miembro del Consejo de Administración a Esther Koplowitz¹⁰⁵.
- Según la revista Forbes edición España de los meses Julio y Agosto de 2017: “Ana Patricia Botín, María Dolores de Cospedal, Ana Pastor y la Reina Letizia, están en el “Top ten” de la lista Forbes de mujeres más poderosas”. El “Top ten” lo completan María Dolores Danacusa consejera delegada de Bankinter (segunda); Palomera Escudero directora de la división de comunicación del Fondo de Naciones Unidas para la infancia UNICEF (tercera); Carmen Ruscadella cocinera y empresaria (Quinta); Encarnación Roca Trias vicepresidenta del Tribunal Constitucional (séptima); María Ángeles Sánchez Conde fiscal jefe del Tribunal Constitucional (novena); María del Mar Raventós presidenta del grupo Codomiu (decima). En el undécimo puesto esta la vicepresidenta de Gobierno Soraya Sáenz de Santamaría¹⁰⁶.
- Ana Pastor era la presidenta del Congreso de los Diputados¹⁰⁷ (hasta mayo de 2018).
- María Garaña era presidenta de Microsoft España hasta diciembre de 2017 y pasará a directora gerente de Servicios Profesionales para la región Europa, Oriente Medio y África de Google¹⁰⁸. Irene Cano es directora de Facebook España y Portugal, Rosa García es presidenta de Siemens España¹⁰⁹. Emma Fernández es directora general de Indra¹¹⁰.

¹⁰² Fuente: www.lamoncloa.gob.es. Fecha: 20 de diciembre de 2017.

¹⁰³ Fuente: www.lasprovincias.es. “La fuerza invisible de Japón”. Autora: Vázquez, Joseba. Fecha: 30 de Octubre de 2017.

¹⁰⁴ Fuente: www.elpais.com. “El banco liderado por mujeres”. Fecha: 8 de Septiembre de 2017.

¹⁰⁵ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 16 de diciembre de 2017.

¹⁰⁶ Fuente: www.forbes.es. “Las 50 españolas más poderosas”. Autor: Xirau, Manuel. Fecha: 29 de Junio de 2017. www.eleconomista.es. “Ana Patricia Botín, Cospedal, Ana Pastor y la Reina, en el top ten de la lista Forbes de mujeres más poderosas”. Fecha: 30 de Agosto de 2017.

¹⁰⁷ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 20 de diciembre de 2017.

¹⁰⁸ Fuente: www.elmundo.es “María Garaña, ex presidenta de Microsoft España, ficha por Google”. Fecha: 27 de diciembre de 2017.

¹⁰⁹ Fuente: www.linkedin.com Fecha: 29 de diciembre de 2017.

¹¹⁰ Fuente: www.elpais.com. “Energía Femenina”. Autor: Rodríguez, Jesús Fecha: 21 de Octubre de 2012.

- María Elósegui es la primera juez española en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos¹¹¹.
- Sol Daurella Comadrán es Presidenta y accionista de Coca Cola European Partners, Helena Revoredo Delveccio es Presidenta de Prosegur (tiene presencia en los consejos de Endesa, Mediaset y hasta 2017 del Banco Popular) e Isabel Castelo D´Ortega Presidenta y Propietaria de Ocaso Seguros¹¹².
- Según el SEPE (2017) con datos del 2016 el incremento de la contratación favoreció más a las mujeres (8,32%) que a los hombres (6,95%), con lo que la brecha en la contratación por sexo se redujo seis décimas en relación al año anterior con un total de 8.763.651 mujeres (43,86%) en el mercado laboral.
- La tasa de movilidad entre las universitarias es la que más ha crecido en la última década (SEPE, 2017).
- Tal y como muestra la Tabla 14, en 2016 seguía habiendo diferencias notables en la contratación en los grandes grupos ocupacionales. Así por ejemplo en la industria manufacturera y construcción, el porcentaje de hombres es de 88,74% y solo 11,26% de mujeres, seguido de operadores de instalaciones y maquinaria con prácticamente los mismos porcentajes. Siguiendo la tendencia de mayor contratación en trabajos administrativos, profesionales científicos e intelectuales y vendedores en ellas que en ellos. Y existiendo poca diferencia con los técnicos profesionales de apoyo, aún predominando los hombres (SEPE, 2017).

	Hombres	Mujeres
Directores y gerentes	63,97%	36,03%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42,90%	57,10%
Técnicos profesionales de apoyo	54,97%	45,03%
Empleados contables, administrativos y oficina	35,52%	64,48%
Servicios de restauración, personales, protección y vendedores	42,44%	57,56%
Trabajadores cualificados (agrícola, ganadero, forestal y pesquero)	74,61%	25,39%
Artesanos y trabajadores cualificados (industria manufacturera y construcción)	88,74%	11,26%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	88,42%	11,58%
Ocupaciones elementales	59,78%	40,22%

Tabla 14: Contratación en los grandes grupos ocupacionales según sexo, total año 2016. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

Sin embargo en España aún falta mucho por hacer. Por ejemplo:

- Actualmente en la sala de Gobierno del Tribunal Supremo de 12 miembros ninguno es mujer¹¹³.

¹¹¹ Fuente: www.rtve.es. "María Elósegui, primera juez española en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos". Fecha: 23 de enero de 2018.

¹¹² Fuente: www.elmundo.es. "Estas son las 10 mujeres más ricas de España". Autor: Leal, José F. Fecha: 1 de Febrero de 2018.

¹¹³ Fuente: www.poderjudicial.es. Fecha: 20 de diciembre de 2017.

- En la Comunidad Valenciana solo 85 bebés han sido inscritos con el apellido materno en primer lugar en cinco meses¹¹⁴.
- A pesar de tener una gran presencia dentro de las universidades se aprecia en las mujeres una alta tasa de abandono durante el desarrollo profesional (Barreto, 2015).
- De momento solo los primogénitos pueden ser reyes no así las primogénitas.
- El rey tiene una asignación anual mayor que la reina, durante el año 2017 fue de 239.908 € frente a 131.400 €¹¹⁵.
- Los hombres ganan un 14,9% más que las mujeres por cada hora trabajada, aunque es el dato más bajo desde el 2002 que existen datos¹¹⁶.
- En el año 2012 solo una empresa del IBEX 35 estaba dirigida por una mujer, Ana María Llopis, presidenta de la cadena de distribución DIA¹¹⁷.
- Según el SEPE (2017) las mujeres siguen copando la mayoría de los contratos parciales (durante el 2016 se contrataron un 47% más de mujeres frente a un 26% de hombres). Y las cifras del desempleo siguen siendo más alto para ellas que para ellos.
- Según la Tabla 15 las mujeres en el año 2016 seguían copando la mayoría de los contratos a tiempo parcial (SEPE, 2017).

Jornada laboral	Hombres	Mujeres
Completa	8.218.568	4.572.953
Parcial	2.905.105	4.113.681

Tabla 15: Contratos registrados según jornada laboral y sexo. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

En la Tabla 16 se constata que en 2016 los hombres tuvieron más contratos indefinidos y contratos temporales que ellas (SEPE, 2017).

Modalidad Contractual	Hombres	Mujeres
Indefinidos	920.896	792.366
Temporales	10.294.407	7.971.285

Tabla 16: Contratación por tipo de contrato y sexo. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

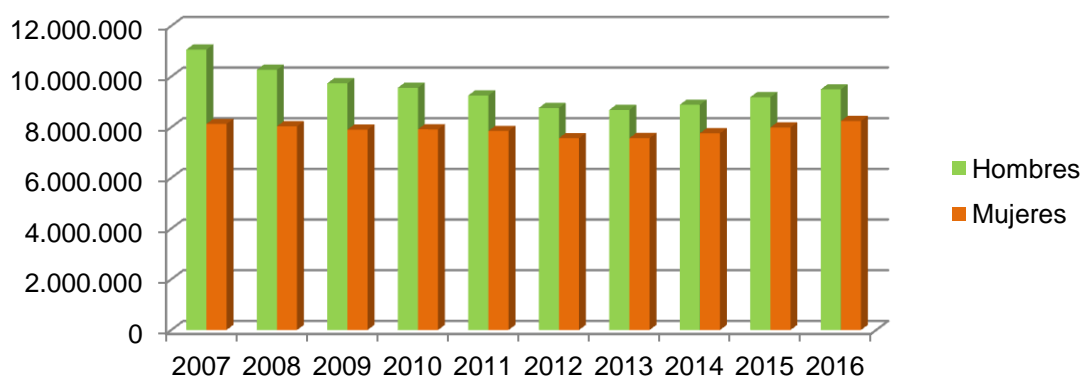
¹¹⁴ Fuente: www.levante-emv.com. "Solo 85 bebés son inscritos con el apellido materno en primer lugar en cinco meses". Autora: Falco, Marina. Fecha: 30 de Octubre de 2017.

¹¹⁵ Fuente: www.elmundo.es. "El gobierno incrementa la partida para el Rey en los Presupuestos Generales por segundo año consecutivo" Autor: Piña, Raúl. Fecha 3 de Abril de 2018.

¹¹⁶ Fuente: www.lespañol.com. "Las mujeres ganan en España un 35% menos que los hombres según Eurostat". Autor: Jorrín Javier. Fecha: 8 de Marzo de 2017.

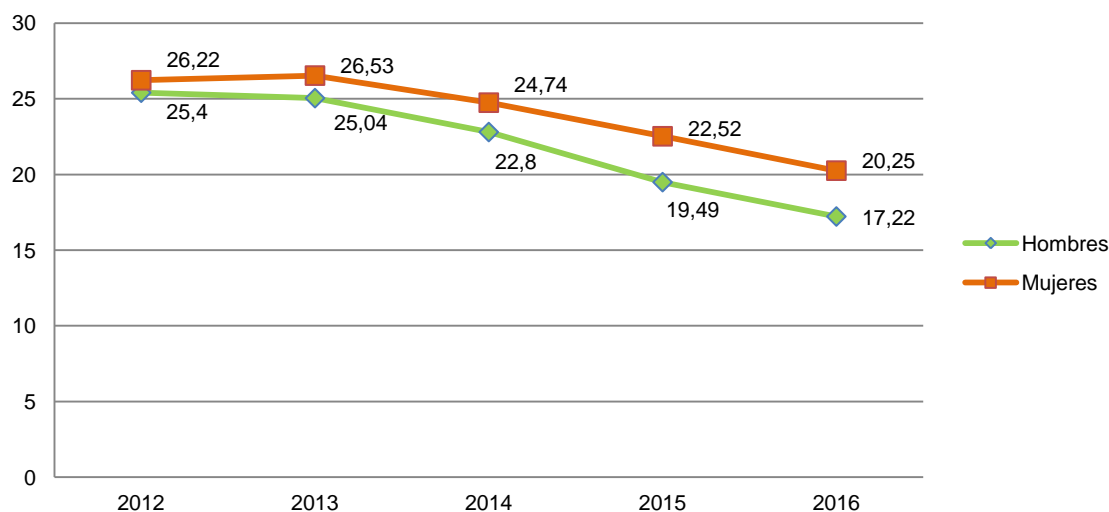
¹¹⁷ Fuente: www.elpais.com. "Energía Femenina". Autor: Rodríguez, Jesús Fecha: 21 de Octubre de 2012.

En la Gráfica 6 se puede observar que en el año previo a la crisis el número de hombres afiliados a la Seguridad Social era más alto que las mujeres, sin embargo a mitad de la crisis la diferencia tiende a reducirse ligeramente y a partir del 2014 vuelven a afiliarse más ellos (SEPE, 2017).



Gráfica 6: Evolución de trabajadores afiliados a la Seguridad Social por sexo a 31 de diciembre de cada año. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

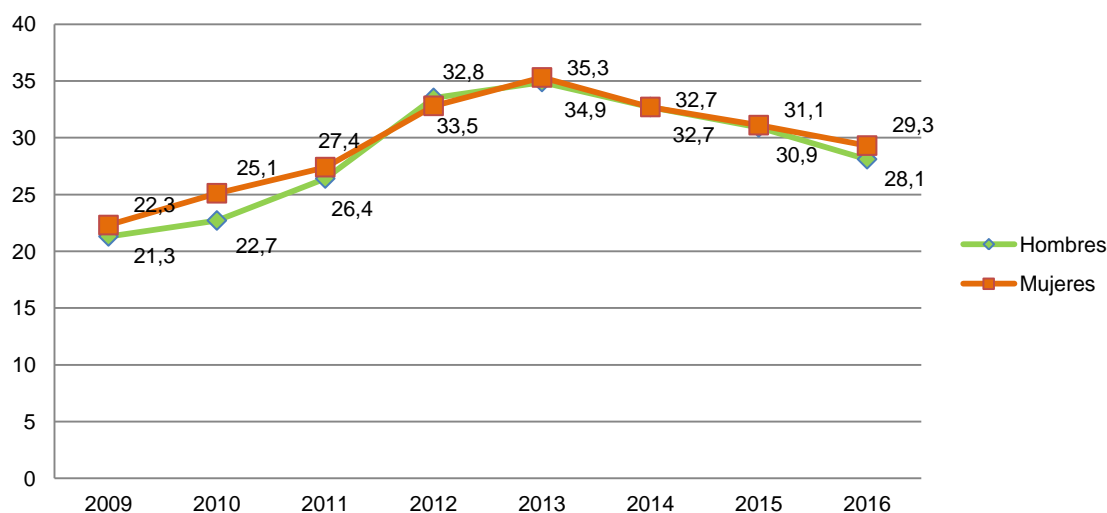
El desempleo femenino sigue siendo más alto que el masculino y, desafortunadamente, la brecha se va acentuando con el paso del tiempo, ya que en 2012 fue de 0,82 puntos y en 2016 de 3,03 puntos (ver Gráfica 7) (SEPE, 2017).



Gráfica 7: Evolución del paro por sexo. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

- Las mujeres representan el 60,63% del total de parados de larga duración (mayor de 2 años), con un total de 662.316 mujeres frente a 414.038 hombres. (SEPE, 2017).

- Sufren una doble discriminación por su condición de mujeres y de tener alguna discapacidad o por ser madres solteras en caso de intentar acceder a un puesto de trabajo. En la Gráfica 8 (SEPE, 2017) se aprecia que a principios de la crisis las mujeres con alguna discapacidad superaban en un punto la tasa de desempleo en comparación con ellos. A mitad de la crisis prácticamente se iguala, sin embargo a partir del año 2015 se vuelve a la tendencia anterior de mayor desempleo femenino, terminando 2016 1.2 puntos por encima.



Gráfica 8: Tasa de paro en personas con alguna discapacidad por sexo (Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013). Fuente: www.ine.es. Fecha: Enero 2018.

- Ejemplos de profesiones en las que las mujeres ganan menos que los hombres: deportistas de élite en el fútbol o baloncesto, estrellas de cine y top models femeninas (en este caso puede ser a la inversa también).
- Ocho de cada diez empresas públicas ignoran la “Ley de Igualdad” en sus consejos de administración: no llegan al 40% de mujeres que es lo mínimo que recomienda la Ley. Incluso hay 18 empresas públicas, de las 137, que no tiene ni una sola mujer sentada en este órgano directivo. Por ejemplo en AENA con 11 hombres y 4 mujeres o Correos Express donde siete de los miembros de su consejo son varones, mujeres tan solo una¹¹⁸.
- En el año 2018 la catedrática de Psicología de la Universidad de Valencia logró convertirse en la primera mujer que dirigirá la principal institución académica de la Comunidad Valenciana en 519 años¹¹⁹.
- En el año 2015 solo había una rectora en las 50 Universidades públicas españolas¹²⁰. Adelaida de la Calle rectora de la Universidad de Málaga¹²¹.

¹¹⁸ Fuente: www.lasexta.com. “El 80% de las empresas públicas ignoran la Ley de Igualdad: 18 de ellas no tienen ni una mujer en su cúpula”. Fecha 5 de Febrero de 2018.

¹¹⁹ Fuente: www.lavanguardia.com. “Mavi Mestre se convierte en la primera mujer rectora de la UV en 519 años.” Autor: Enguix, Salvador. Fecha 7 de Marzo de 2018.

¹²⁰ Fuente: www.elmundo.es. “La ciencia también es cosa de mujeres” Autora: Guerrero, Teresa. Fecha 10 de Febrero de 2018.

¹²¹ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 10 de Febrero de 2018.

- Desafortunadamente el número de mujeres asesinadas por sus parejas o ex parejas no baja, en el 2017 fueron¹²²48.

-

A nivel mundial actualmente:

- En dos de los tres países más importantes de la Unión Europea es canciller y primera ministra una mujer: Ángela Merkel en Alemania y Theresa May en Reino Unido.
- Federica Mogherini desde el 1 de noviembre de 2014 desempeña el cargo de Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad de la Unión Europea supliendo a Catherine Ashton ¹²³.
- El Fondo Monetario Internacional está dirigido por la francesa Christine Lagarde.
- Hay varias alcaldesas de ciudades tan importantes como Paris con Anne Hidalgo (nacida en España) o Roma con Virginia Elena Raggi¹²⁴.
- Hilary Clinton se disputó la presidencia de los Estados Unidos para llegar a ser la primera mujer que dirige los Estados Unidos.
- La OTAN ya tiene siete ministras de Defensa. “La cifra supone un record, pero sigue siendo baja: hay 21 hombres al frente de esa cartera en los países de la Alianza. Todas ellas europeas y todas con menos de cuatro años de experiencia al frente de la seguridad exterior de sus países”¹²⁵.
- Multinacionales tienen a mujeres en sus consejos de administración por ejemplo: Meg Whitman presidenta y consejera delegada de Hewlett-Packard (ex consejera delegada de eBay), Sheryl Sandberg de Facebook (sonó como posible secretaria del tesoro si Hillary Clinton hubiera ganado a Donald Trump), Susan Wojcicki la persona a cargo de YouTube, Mary Barra presidenta y consejera delegada de General Motors y Carolyn McCall consejera delegada de la aerolínea de bajo coste easyJet¹²⁶.

¹²² Fuente: www.20minutos.es “El trágico balance de la violencia machista en 2017: 48 mujeres y 8 niños asesinados y 27 huérfanos”. Fecha 31 de Diciembre de 2017

¹²³ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 16 de Febrero de 2018.

¹²⁴ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 16 de diciembre de 2017.

¹²⁵ Fuente: www.elpais.es. “Una foto inédita: la OTAN ya tiene siete ministras de Defensa (incluida la española)”. Autor: Sánchez, Álvaro. Fecha: 15 de Febrero de 2017.

¹²⁶ Fuente: www.elmundo.es. “Uber no encuentra una mujer que la dirija”. Autor: Pardo, Pablo. Fecha: 8 de Agosto de 2017.

- Suecia posee la tasa de empleo de mujeres más alta de la Unión Europea con un 78% y hasta la iglesia luterana tiene como primada a una mujer, la arzobispa de Upsala¹²⁷.
- Bibiana Steinhaus hace historia en la Bundesliga. La árbitra se convierte en la primera mujer que dirige un encuentro en la máxima categoría del football alemán¹²⁸.
- En América latina mujeres han llegado al cargo de presidentas de gobierno como es el caso de Chile con Michele Bachelet o de Brasil con Dilma Rousseff.
- En Asia han habido mujeres tan conocidas como Indira Gandhi en la India o Tansu Ciller (1993-1996) en Turquía, que fue la primera mujer en ocupar el cargo de Primera Ministra. Destacar también a la actual Primera Ministra de Bangladesh Hasina Wazed o Suu Kyi en Birmania¹²⁹.

Oriente Medio:

- Existen algunas mujeres parlamentarias.
- Se han abierto gimnasios exclusivamente para mujeres. En los últimos meses la corte Saudí ha convertido la promoción del deporte en uno de sus objetivos. A principios de este año concedió licencia para la apertura de una cadena de gimnasios exclusivos para mujeres en todos los rincones del país, un proyecto que lidera la princesa Reemabint Bandar Al Said, vice-presidenta de la autoridad general de deportes¹³⁰.
- Una reciente proposición de ley en Qatar permitirá obtener la residencia permanente a los hijos de una mujer Qatarí y un Padre extranjero¹³¹.
- Zan TV, el primer canal de televisión hecho por y para mujeres en Afganistán. A juicio de la directora ejecutiva de la cadena, Setara Hassan, el acceso de la mujer a los medios de comunicación es uno de los grandes logros de los últimos años porque permite que sean ellas mismas las que filtren y traten los temas¹³².

¹²⁷ Fuente: www.elpaissemanal.es. "Suecia: ¿paraíso de la igualdad?". Autora: Blanco, Silvia. Fecha: 5 de Marzo de 2017.

¹²⁸ Fuente: www.elpais.com. Autor: Muller, Enrique. "Bibiana Steinhaus hace historia en la Bundes liga". Fecha: 11 de Septiembre de 2017.

¹²⁹ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 14 de Agosto de 2017.

¹³⁰ Fuente: www.elmundo.es. "La Educación Física se cuela por fin en las escuelas femeninas de Arabia Saudí". Autor: Carrión, Francisco. Fecha: 20 de Agosto de 2017.

¹³¹ Fuente: www.cnn.com. "Qatar approves law allowing some foreigners permanent residency". Fecha: 3 de Agosto de 2017.

¹³² Fuente: www.mujeanalitica.com. Autora: Pina, Carla. Fecha: 20 de Agosto de 2017.

Sin embargo todavía falta mucho por hacer, puesto que ni siquiera en los países industrializados se ha llegado al 100% de igualdad. Por ejemplo:

- Los hombres en la Unión Europea ganan un 16,3% más que las mujeres por cada hora trabajada¹³³.
- Sabine Lautenschlager es la única mujer que figura en el sanedrín del Banco Central Europeo, el consejo ejecutivo que preside el Italiano Mario Draghi¹³⁴.
- Solo el 9% de las patentes de inventos en la UE fueron registradas por mujeres entre 2010 y 2013¹³⁵.
- En Nueva Zelanda el columnista Mark Richardson preguntó en “The AM Show” refiriéndose a la nueva líder del Partido Laborista Jacinda Ardern si es válido que una primera ministra tome el permiso de maternidad mientras esté en el cargo¹³⁶.
- Después de Finlandia, Suecia es el país más igualitario de la Unión Europea y el cuarto del mundo tras Islandia, Finlandia y Noruega según la clasificación anual del Foro Económico Mundial. Sin embargo Suecia presenta una de las mayores tasas de violencia machista de la Unión Europea¹³⁷.
- En Canadá únicamente tres de los cien CEOs más importantes del país son mujeres y la brecha salarial en el mercado laboral marca barreras todavía insalvables: ganan un 28% menos que los hombres. Aproximadamente cada seis días una mujer es asesinada por su pareja¹³⁸.
- Las últimas elecciones en Japón del 22 de Octubre de 2017 han confirmado el peso marginal de la mujer en la política nipona, reducido al 10%. De los 465 escaños del órgano legislativo nipón solo 47 serán ocupados por mujeres¹³⁹.
- La compañía Google en Estados Unidos en la que apenas hay mujeres en puestos de responsabilidad o técnicos, ha sido denunciada en el pasado por la diferencia salarial entre hombres y mujeres en puestos similares¹⁴⁰.

¹³³ Fuente: www.lespañol.es. “Las mujeres ganan en España un 35% menos que los hombres según Eurostat”. Autor: Jorrín, Javier. Fecha: 8 de Marzo de 2017.

¹³⁴ Fuente: www.elpais.com. “La Eurocámara pide que la lista de candidatos a vicepresidente del BCE incluya mujeres”. Autora: Pérez, Claudia. Fecha: 8 de diciembre de 2017.

¹³⁵ Fuente: www.elmundo.es. “La ciencia también es cosa de mujeres” Autora: Guerrero, Teresa. Fecha 10 de Febrero de 2018.

¹³⁶ Fuente: www.elmundo.es. “Las islas de las mujeres en la política mundial”. Autor: Crespo, María. Fecha: 5 de Noviembre de 2017.

¹³⁷ Fuente: www.elpaissemanal.es. “Suecia: ¿paraíso de la igualdad?” Autora: Blanco, Silvia. Fecha: 5 de Marzo de 2017.

¹³⁸ Fuente: www.elmundo.es. “Canadá, el paraíso... desigual para las mujeres”. Autor: Gavasa, Juan. Fecha: 11 de Marzo de 2017.

¹³⁹ Fuente: www.lasprovincias.es. “La fuerza invisible de Japón”. Autora: Vázquez, Joseba. Fecha: 30 de Octubre de 2017.

¹⁴⁰ Fuente: www.abc.es. “Así es el manifiesto machista de un ingeniero de Google que incendia las redes sociales”. Fecha: 7 de Agosto de 2017.

- La empresa Uber en Estados Unidos no encuentra una mujer que la dirija. "Fracasa en su intento por encontrar una consejera delegada y acabar así con la sombra de empresa machista"¹⁴¹.
- En la televisión, cuatro presentadores estrella de la radio televisión pública británica BBC se han puesto de acuerdo para bajarse el sueldo tras la revelación de que los periodistas de la compañía ganan bastante más que sus compañeras de trabajo a pesar de que realicen funciones similares¹⁴².
- Únicamente 49 premios Nobel han sido para mujeres y 844 para hombres¹⁴³.
- En contra de lo que pudiese pensarse, ningún país de la Unión Europea aparece entre los cinco primeros puestos en términos de representación parlamentaria femenina (según los datos actualizados al pasado septiembre 2017, por la Unión Interparlamentaria (IPU), entidad que figure como observadora permanente de Naciones Unidas).

En primer lugar está Ruanda (61,3%) seguida de Bolivia (53,1%) y Cuba (48,9%) de presencia femenina en su parlamento.

Cuatro estados africanos se encuentra entre los doce mejor colocados y España ocupa la decimocuarta posición, con un 39,1% de asientos femeninos (138) entre los 350 del Congreso de los Diputados¹⁴⁴.

- La Ciudad del Vaticano actualmente es el único estado del mundo en donde las mujeres no pueden votar (Brunei y Emiratos Árabes lo tienen condicionado a hombres y mujeres), ya que solo pueden postular y votar los cardenales que según la carta apostólica *Ordenatio Sacerdotalis* son obligatoriamente varones y de diferentes países¹⁴⁵.
- El matrimonio infantil es una práctica habitual en África subsahariana y Asia meridional. En algunos países incluso cuando la edad legal es de 18 años, las tradiciones culturales tienen prioridad sobre el derecho legislativo.

Según la ONU los diez países con las tasas más altas de matrimonio infantil son: Níger, Chad, República Centroafricana, Bangladesh, Guinea, Mozambique, Mali, Burkina Faso, Sudan del Sur, Malawi y Afganistán¹⁴⁶.

Según el INEGI en el año 2011 en México se celebraron poco más de 84,000 mil matrimonios en los que la contrayente era una niña.

¹⁴¹ Fuente: www.elmundo.es. "Uber no encuentra una mujer que la dirija". Autor: Pardo, Pablo. Fecha: 8 de Agosto de 2017.

¹⁴² Fuente: www.elmundo.es. "Cuatro presentadores estrella de la BBC se bajan el sueldo por la diferencia salarial con sus compañeras". Fecha: 26 de enero de 2018.

¹⁴³ Fuente: www.elmundo.es. "La ciencia también es cosa de mujeres" Autora: Guerrero, Teresa. Fecha 10 de Febrero de 2018.

¹⁴⁴ Fuente: www.lasprovincias.es "La fuerza invisible de Japón". Autora: Joseba, Vázquez. Fecha: 30 de Octubre de 2017.

¹⁴⁵ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 19 de diciembre de 2017.

¹⁴⁶ Fuente: www.wikipedia.org. Fecha: 20 de diciembre de 2017.

En Méjico el Código Civil Federal establece los 14 años como la edad mínima de las niñas para contraer matrimonio y 16 para los niños sin embargo cinco Estados (Comunidades Autónomas) todavía aceptan excepciones a la prohibición del matrimonio infantil (Baja California, Guanajuato, Nuevo León, Querétaro y Sonora). Y actualmente hay legislación que permite que niñas y adolescentes se casen con su tutor, con un pariente cercano como tíos¹⁴⁷.

En Estados Unidos según la asociación sin ánimo de lucro “Unchained At Last” sostiene que en todo el país, entre 2000 y 2010 se produjeron más de 167.000 enlaces de menores de edad. En Massachusetts y New Hampshire lo permiten para niñas de 12 y 13 años, respectivamente, y para niños de 14, siempre que se cuente con permiso parental y judicial. Y en ocho estados y el Distrito de Columbia, ni siquiera es necesario llegar hasta el juez, con un secretario judicial es bastante¹⁴⁸.

Oriente medio y Asia:

- A pesar de los progresos, el comité olímpico saudí solo permite que las mujeres compitan en disciplinas aceptadas culturalmente que se adecúen a la interpretación literal del Corán como la equitación, el tiro con arco o la esgrima. Deportes como el voleibol, tenis, football, o basquetbol siguen vetados a ellas¹⁴⁹.
- En los países musulmanes el velo es una imposición hacia las mujeres y en zonas más religiosas el chador negro es lo más común.
- En países como Arabia Saudí, Bahréin, Barbados, Bahamas, Burundi, Irak, Jordania, Líbano, Malasia, Nepal, u Omán las mujeres no pueden transmitir la nacionalidad a sus hijos¹⁵⁰.
- Las mujeres viven sometidas a la tutela de un “marham” (tutor varón), ya sea progenitor, cónyuges, hermano o incluso vástago. Necesitan su permiso para estudiar, trabajar, abrir una cuenta bancaria, someterse a una intervención quirúrgica o practicar deporte¹⁵¹ y menos del 30% de las saudíes tiene un trabajo¹⁵²
- Las mujeres y hombres están separados físicamente en mezquitas, en las bodas etc. Una noticia reciente es que se prohibió la entrada a mujeres en el Starbucks

¹⁴⁷ Fuente: www.eluniversal.com.mx. “Alerta ONU que persiste matrimonio infantil en 6 estados del país”. Autora: Moreno, Teresa. Fecha: 10 de Octubre de 2017.

¹⁴⁸ Fuente: www.lespañol.com. “La batalla contra el matrimonio infantil en EEUU: cuando violar niñas es legal”. Autor: Gallego Espina, José. Fecha: 10 de Febrero de 2018.

¹⁴⁹ Fuente: www.elmundo.es. “La Educación Física se cuela por fin en las escuelas femeninas de Arabia Saudí Autor: Carrión, Francisco. Fecha: 20 de Agosto de 2017.

¹⁵⁰ Fuente: www.elmundo.es. “Mujer nacida en Líbano pero apátrida: Maha Mamo busca un país que la quiera”. Autora: Bonmatí, María P. Fecha: 21 de Noviembre de 2017.

¹⁵¹ Fuente: www.elmundo.es. “La Educación Física se cuela por fin en las escuelas femeninas de Arabia Saudí”. Autor: Carrión, Francisco. Fecha: 20 de Agosto de 2017.

¹⁵² Fuente: www.lespañol.com. “La apertura de la situación de la mujer en Arabia saudí, el precio de pagar” Autora: Serna, Carmen. Fecha: 4 de Noviembre de 2017.

de Arabia Saudí ya que por problemas técnicos ambos sexos no podían estar separados¹⁵³.

- En Rusia el presidente Putin desoyó a los críticos y promulgó una ley que despenaliza la violencia doméstica (no hay que olvidar que una impulsora de esta ley es la diputada Elena Mizulina “No quiero que haya personas encarceladas durante dos años y etiquetadas como criminales por dar una torta”¹⁵⁴) siempre que el agresor no sea reincidente, proyecto que ha sido muy criticado por los activistas de derechos humanos¹⁵⁵.

Situación del colectivo en el sector de la construcción:

Hay que recordar que la primera aparejadora de España, **Elvira de Azua** se colegió en 1945 en Barcelona. En el momento de colegiarse esta pionera, dentro del sector trabajaban 2.041 aparejadores varones y ella (Millán, 2013). Tuvieron que pasar 11 años para que se colegiara la segunda aparejadora, **Emilia Mira**. Al año siguiente en España se colegiaron cinco mujeres más como aparejadoras (Millán, 2013).

No fue hasta finales de los 60 que la presencia de la mujer dejó de verse como algo excepcional en las universidades españolas y en los colegios profesionales (Millán, 2013).

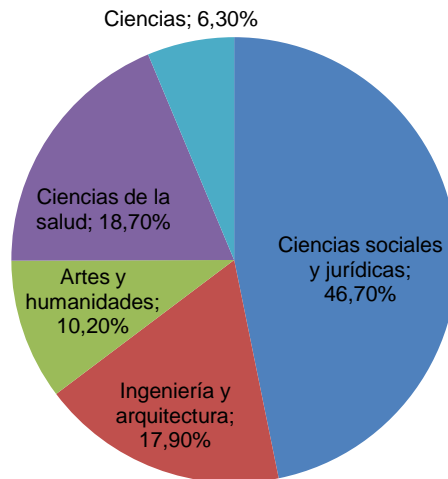
A nivel académico en España:

En el curso 2016-2017 el número de matrículas en la universidad española se elevó ligeramente hasta 1.558.685 en los estudios de grado, primer y segundo ciclo, máster y doctorado. Durante el curso 2016-2017 en España, los alumnos matriculados de los diferentes Grados de las Ciencias Sociales y Jurídicas prácticamente son casi la mitad de los estudiantes con un 46,70%, la menor representación se da en las Ciencias con un 6,3% seguida de las Artes y Humanidades con un 10,20%. El porcentaje es muy similar en Ingeniería/Arquitectura y las Ciencias de la salud con un 17,90% y 18,70% respectivamente (ver Gráfica 9).

¹⁵³ Fuente: www.cnn.com. “Women welcome at a Saudi Arabia Starbucks shops after temporary ban”. Autor: Hanks, Henry. Fecha: 8 de Febrero de 2016.

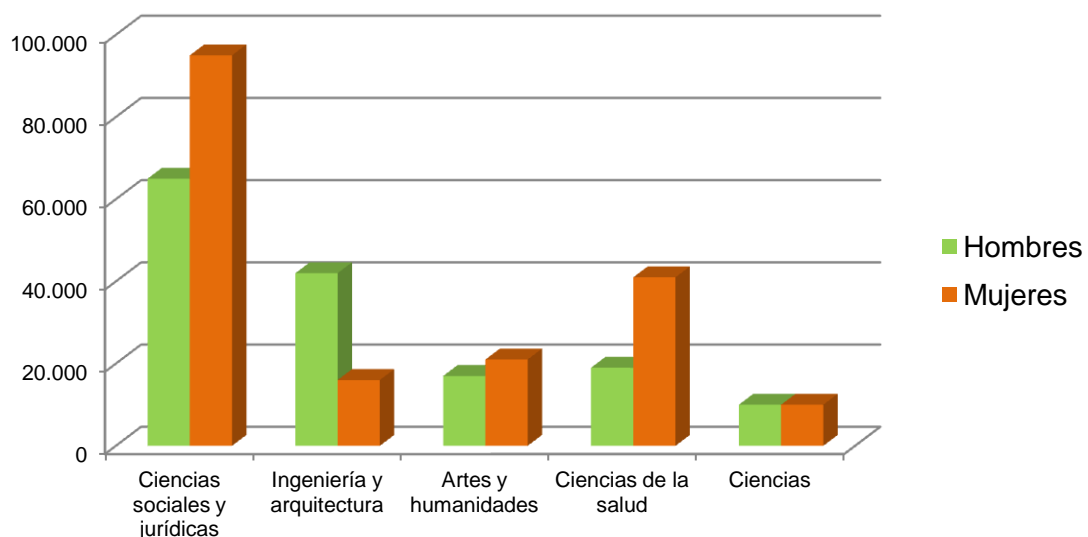
¹⁵⁴ Fuente: www.elmundo.es. “Rusia quiere que no sea delito pegar a la mujer una vez al año”. Autor: Colás, Xavier. Fecha: 12 de Enero de 2017.

¹⁵⁵ Fuente: www.efe.com. “Putin despenaliza la violencia doméstica en Rusia”. Fecha: 7 de Febrero de 2017.



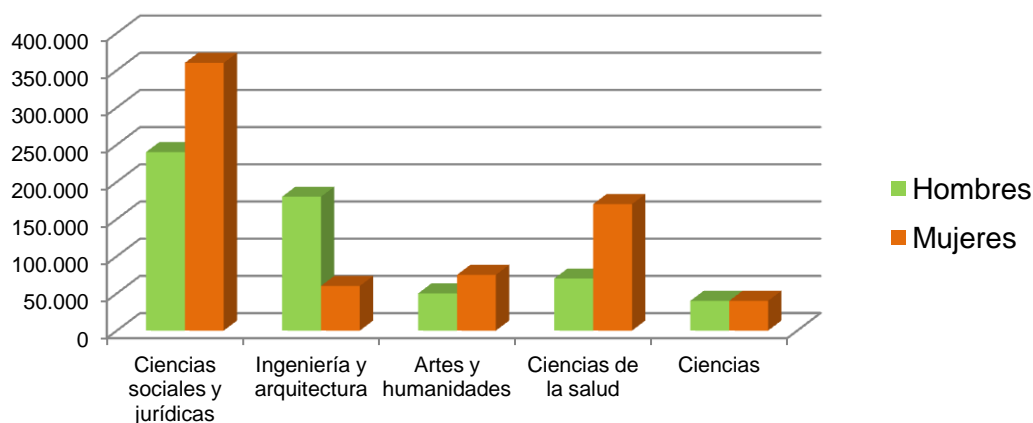
Gráfica 9: Matriculados en Grado en las diferentes ramas del curso 2016-2017 en España. Fuente: www.mec.es. Fecha: Enero 2018.

Durante el curso 2016-2017 en España, las mujeres son mayoría entre el alumnado matriculado de **primer ingreso** en los Grados de prácticamente todas las ramas, a excepción de Ingeniería/Arquitectura en la que predominan los hombres, estando muy igualado en las Ciencias (ver Gráfica 10).



Gráfica 10: Estudiantes de nuevo ingreso en los estudios de Grado del curso 2016-2017 en España. Fuente: www.mec.es. Fecha: Enero 2018.

Durante el curso 2016-2017 en España (**no primer ingreso**), ellas tienen más representación en todas las ramas a excepción de Ingeniería/Arquitectura en la que siguen predominando ellos, y sigue muy igualado en las Ciencias (ver Gráfica 11).



Gráfica 11: Valores absolutos por sexos en las distintas ramas de enseñanza en España curso 2016-2017. Fuente: www.mec.es. Fecha: Enero 2018.

Durante el curso 2014-2015 en España, a pesar de que en los diferentes Grados de Ingenierías y arquitectura predominan ellos, ellas tienen más representación en los Másteres también de Ingenierías y arquitectura. Sin embargo son ellos quienes predominan como egresados de los Grados y Másteres (ver Tabla 17).

	Total			Universidades Públicas			Universidades Privadas		
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Estudiantes matriculados en estudios de grado en Ingeniería y Arquitectura	232.118	174.894	57.224	214.352	161.231	53.121	17.766	13.663	4.103
Estudiantes egresados de estudios de grado en Ingeniería y Arquitectura	27.088	20.005	7.083	23.829	17.591	6.238	3.259	2.414	845
Estudiantes matriculados en estudios de máster en Ingeniería y Arquitectura	23.727	6.729	16.998	19.178	5.491	13.687	4.549	1.238	3.311
Estudiantes egresados de estudios de máster en Ingeniería y Arquitectura	7.815	5.330	2.485	6.119	4.160	1.959	1.696	1.170	526
Tesis doctorales aprobadas en Ingeniería, industria y construcción	835	522	313	766	480	286	69	42	27

Tabla 17: Estudiantes matriculados y egresados de grado, máster y doctorado, por tipo de universidad, sexo, ciclo y rama de enseñanza / ámbito de estudio de la tesis. Curso 2014-2015. Fuente: www.ine.es. Anuario estadístico de España 2017. Educación. Fecha: Enero 2018.

En la Universidad Politécnica de Valencia:

La Tabla 18 presenta la evolución del alumnado de la ETSIE por género. Así, mientras que la representación femenina a principios de los años 70 del siglo pasado era de apenas 2,7%, en el curso 2011 / 2012 llegó hasta un máximo de 36,78%. La media de los últimos ocho años (2010 / 2018) es de apenas 34,87% de mujeres.

	Hombres	%	%	Mujeres
Curso 1972 / 1973	184	97,30	2,7	5
Curso 1973 / 1974	315	96,30	3,7	12
Curso 1975 / 1976	608	93,80	6,2	40
Curso 1977 / 1978	684	91,2	8,8	66
Curso 1990 / 1991	1198	72,95	27,05	444
Curso 2000 / 2001	2017	63,50	36,5	1159
Curso 2009 / 2010	790	64,55	35,45	434
Curso 2010 / 2011	2184	64,19	35,81	1218
Curso 2011 / 2012	1205	63,22	36,78	701
Curso 2012 / 2013	1222	65,00	35,00	658
Curso 2013 / 2014	884	63,87	36,13	500
Curso 2014 / 2015	683	65,35	34,65	362
Curso 2015 / 2016	525	66,38	33,62	266
Curso 2016 / 2017	439	65,91	34,09	227
Curso 2017 / 2018	359	67,10	32,9	176

Tabla 18: Evolución del alumnado por género de la ETSIE. Fuente: Elaboración propia a partir de TFM de Cases (2015) y Millán (2013), y Departamento de Igualdad de la UPV. Fecha: Febrero 2018.

En la Tabla 19 se observa la evolución del alumnado por género en el Máster en Edificación de la ETSIE teniendo el porcentaje más bajo de mujeres en el curso 2014 / 2015 con apenas un 25,4% de mujeres y un máximo de 45,91 % en el curso 2017 / 2018. La media de todos los cursos es de 33,05% de mujeres.

	Hombres	%	%	Mujeres
Curso 2007 / 2008	41	65,07	34,94	22
Curso 2008 / 2009	69	66,99	33,01	34
Curso 2009 / 2010	85	62,50	37,50	51
Curso 2010 / 2011	83	71,55	28,45	33
Curso 2011 / 2012	72	68,57	31,43	33
Curso 2012 / 2013	106	63,47	36,53	61
Curso 2013 / 2014	75	73,52	26,48	27
Curso 2014 / 2015	47	74,60	25,4	16
Curso 2015 / 2016	43	69,35	30,65	19
Curso 2016 / 2017	56	66,66	33,34	28
Curso 2017 / 2018	66	54,09	45,91	56

Tabla 19: Evolución del alumnado por género del máster en Edificación de la ETSIE. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Igualdad de la UPV. Fecha: Febrero 2018.

La evolución del alumnado por género en los estudios de Arquitecto, Grado de Arquitectura y Grado en Fundamentos de la Arquitectura de la UPV se muestra en la Tabla 20. En este caso la participación de ambos sexos está más equilibrada, con porcentajes prácticamente similares todos los años desde 2005. La variación más

significativa es de 3 puntos ellos por encima en el curso 2017 / 2018. La media de los últimos ocho años (2010 / 2018) es de 55,95% de mujeres.

	Hombres	%	%	Mujeres
Curso 2005 / 2006	942	50,10	49,90	938
Curso 2006 / 2007	1237	50,88	49,12	1194
Curso 2007 / 2008	1449	50,15	49,85	1440
Curso 2008 / 2009	1513	49,26	50,74	1558
Curso 2009 / 2010	1556	49,11	50,89	1612
Curso 2010 / 2011	1588	49,37	50,63	1628
Curso 2011 / 2012	1597	49,92	50,08	1602
Curso 2012 / 2013	1485	49,15	50,85	1536
Curso 2013 / 2014	1449	49,48	50,52	1479
Curso 2014 / 2015	1392	50,41	49,59	1369
Curso 2015 / 2016	1310	50,85	49,15	1266
Curso 2016 / 2017	1156	50,85	49,15	1117
Curso 2017 / 2018	1010	51,50	48,50	951

Tabla 20: Evolución del alumnado por género en los estudios de Arquitecto, Grado de Arquitectura y Grado en Fundamentos de la Arquitectura de la UPV. Fuente: www.upv.es. Departamento de Igualdad de la UPV. Fecha: Febrero 2018.

En la Tabla 21 se observa la evolución del alumnado por género en los estudios de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, y Grado en Ingeniería Civil de la UPV. El porcentaje más bajo de mujeres se da en el curso actual 2017 / 2018 con apenas un 24,25% de mujeres, y el máximo de 30,06 % en el curso 2008 / 2009. La media de los últimos ocho años (2010 / 2018) es de solo 27,15% de mujeres.

	Hombres	%	%	Mujeres
Curso 2005 / 2006	990	71,37	28,63	397
Curso 2006 / 2007	985	70,45	29,55	413
Curso 2007 / 2008	988	70,87	29,13	406
Curso 2008 / 2009	996	69,94	30,06	428
Curso 2009 / 2010	1040	70,03	29,97	445
Curso 2010 / 2011	1099	71,08	28,92	447
Curso 2011 / 2012	1090	72,13	27,87	421
Curso 2012 / 2013	1037	71,86	28,14	406
Curso 2013 / 2014	969	71,88	28,12	379
Curso 2014 / 2015	817	72,62	27,38	308
Curso 2015 / 2016	642	73,87	26,13	227
Curso 2016 / 2017	460	73,60	26,4	165
Curso 2017 / 2018	300	75,75	24,25	96

Tabla 21: Evolución del alumnado por género en los estudios de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, y Grado en Ingeniería Civil de la UPV. Fuente: www.upv.es. Departamento de Igualdad de la UPV. Fecha: Febrero 2018.

La evolución del alumnado por género en los estudios de ITOP especialidad Construcciones Civiles, ITOP especialidad Hidrología, ITOP especialidad Transportes y Servicios Urbanos, y Grado en Ingeniería de Obras Públicas de la UPV, se ilustra en la Tabla 22. El curso 2017 / 2018 muestra el porcentaje más bajo de mujeres, con

apenas un 27,24%, y el máximo de 33,88 % en el curso 2011 / 2012. La media de los últimos ocho años (2010 / 2018) es solamente un 27,15% de mujeres.

	Hombres	%	%	Mujeres
Curso 2005 / 2006	700	67,30	32,70	340
Curso 2006 / 2007	702	66,66	33,34	351
Curso 2007 / 2008	758	67,86	32,14	359
Curso 2008 / 2009	766	66,95	33,05	378
Curso 2009 / 2010	781	67,15	32,85	382
Curso 2010 / 2011	766	66,37	33,63	388
Curso 2011 / 2012	779	66,12	33,88	399
Curso 2012 / 2013	736	67,33	32,67	357
Curso 2013 / 2014	649	67,11	32,89	318
Curso 2014 / 2015	503	69,47	30,53	221
Curso 2015 / 2016	269	68,97	31,03	121
Curso 2016 / 2017	221	69,93	30,07	95
Curso 2017 / 2018	179	72,76	27,24	67

Tabla 22: Evolución de la relación por género de alumnos matriculados de ITOP especialidad Construcciones Civiles, ITOP especialidad Hidrología, ITOP especialidad Transportes y Servicios Urbanos, y Grado en Ingeniería de Obras Públicas de la UPV. Fuente: www.upv.es. Departamento de Igualdad de la UPV. Fecha: Febrero 2018.

A nivel laboral:

La segregación laboral por razón de género es un fenómeno que no escapa al sector de la construcción (Barreto, 2015). Esto ha motivado una serie de investigaciones sobre las mujeres en la industria de la construcción. La preocupación compartida por muchos investigadores es la de identificar las barreras que impiden a las mujeres ingresar al sector y que enfrentan a lo largo de su vida laboral (Barreto, 2015).

Esta es una preocupación a nivel mundial, lo que se evidencia en los diversos estudios realizados en los diferentes Estados de la Unión Europea y Estados Unidos (Dainty¹⁵⁶ & otros, 2005), Singapur (Ling¹⁵⁷ & Poh, 2004), Sudáfrica (Madikizela¹⁵⁸ & Haupt, 2010), Nigeria (Kehinde¹⁵⁹ & Okoli, 2004), Turquía (Arslan¹⁶⁰ & Kivrak, 2004), Tailandia (Kaewsri¹⁶¹ & Tongthong, 2011) (Barreto, 2015) y España (Navarro Astor & otros, 2016).

El caso de España:

En 2017, trabajaron en el sector de la construcción 95.694 mujeres (8,07%) frente a 1.089.210 hombres (91,93%) y la población parada fue de de 51.644 mujeres (13,73%) y 324.398 hombres (86,27%) (SEPE, 2017).

¹⁵⁶ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

¹⁵⁷ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

¹⁵⁸ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

¹⁵⁹ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

¹⁶⁰ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

¹⁶¹ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

En 2016, casi todas las contrataciones dentro del gran grupo ocupacional de la construcción fueron para hombres. La contratación de mujeres resultó tan baja que en el caso más extremo no se llegó ni al 3% en albañiles, montador de estructuras metálicas, operadores de grúas y montacargas (ver Tabla 23). La ocupación con contratación más igualitaria fue la de peones de obras públicas llegando al 38,38% de mujeres. Así mismo, esta ocupación fue también la más solicitada por mujeres paradas (ver Tabla 24), mientras que su demanda de ocupaciones como encofradoras y operarias de puesta en obra de hormigón se redujo al 0,44%. En 8 ocupaciones de 11 no llega al 10% (ver Tabla 24).

Ocupaciones	Hombres	Mujeres
Albañiles	98,66	1,34
Montadores de estructuras metálicas	98,43	1,57
Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	97,53	2,47
Peones de la construcción de edificios	88,33	11,67
Peones de obras públicas	61,62	38,38
Operadores de carretillas elevadoras	93,65	6,35

Tabla 23: Ocupaciones con mayor contratación según gran grupo ocupacional, total año 2016. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

Ocupaciones	Hombres	Mujeres
Peones de la construcción de edificios	91,39	8,61
Peones de obras públicas	66,45	33,55
Albañiles	98,13	1,87
Pintores y empapeladores	82,38	17,62
Mantenedores de edificios	86,77	13,23
Soldadores y oxicorte	97,90	2,10
Electricistas	98,28	1,72
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	99,56	0,44
Carpinteros	92,48	7,52
Operadores de carretillas elevadoras	94,93	5,07
Fontaneros	97,99	2,01

Tabla 24: Ocupaciones más solicitadas por los demandantes parados según gran grupo ocupacional a 31 de diciembre de 2016. Fuente: www.sepe.es. Con datos del Censo Económico del año 2016. Fecha: Enero 2018.

De la Memoria de la Fundación Laboral de la Construcción del año 2016 podemos destacar los siguientes datos:

- Formó solo a un 6% de mujeres es decir a 4,000 mujeres de un total de más de 64,000 personas.

- El 60% de los cursos más demandados por las alumnas pertenecían al itinerario de seguridad y salud.
- En el ranking de los cursos más demandados destacan: Prevención de Riesgos Laborales para trabajos de albañilería, la formación inicial en prevención de riesgos laborales o aula permanente y nivel básico de prevención en construcción.
- El perfil de la trabajadora que se forma es una mujer diplomada, de entre 36 y 45 años que se decanta por cursos en la modalidad presencial.
- El 60% estaba trabajando mientras que el 40% estaba en situación de desempleo.
- Por Comunidades Autónomas, Andalucía se mantiene a la cabeza con el mayor porcentaje de alumnas formadas con un 10,6% seguido por la Comunidad de Madrid con un 10,2% y Galicia con un 7,5%.

En referencia a la Arquitectura, España está entre los tres primeros países en número total de arquitectos colegiados. Este dato sería satisfactorio si España no se encontrara entre los países con mayor proporción de arquitectos colegiados varones (Mirza¹⁶² & Nacey, 2015), es decir ellas acaban y no se colegian. Existe un modelo de arquitectura que puede definirse como masculino que puede limitar a las arquitectas en el desarrollo profesional de su carrera incluso puede afectar a otras mujeres que trabajan en el sector. Tiene como consecuencia que arquitectos, compañeros de trabajo, constructores y clientes no se acostumbran a la presencia femenina dentro de las obras lo que les obliga a trabajar más duramente (Agudo¹⁶³ & Sánchez, 2011).

Una investigación centrada en España realizada por Infante¹⁶⁴ & otros (2011) reveló que la mujer que accede al sector de la construcción está más cualificada que el hombre, y las mujeres que tienen grandes puestos de responsabilidad tienen estabilidad, al igual que ellos. Sin embargo todavía existe un favoritismo hacia el hombre, pero considerando la franja de edad de 35 a 44 en ellas hay más inestabilidad y discontinuidad con respecto a ellos (Martínez¹⁶⁵ & otros, 2011).

Otro estudio en Andalucía reveló que las mujeres que optan a puestos de alta dirección no tienen cargas familiares, retrasan o no quieren tener hijos (Estebaranz¹⁶⁶ & otros, 2004).

Las empresas grandes tienden a tener una paridad mayor en comparación con las pymes (Martínez¹⁶⁷ & otros, 2011). Esto es debido a que cualquier empresa mayor de

¹⁶² Citado por Cases en el TFM de la UPV (2015). "La gestión de la diversidad en las empresas constructoras nacionales. ¿Mito o realidad?".

¹⁶³ Citado por Millán en el TFM de la UPV (2013). "La Arquitectura técnica como salida profesional: un estudio de motivos y decisiones con perspectiva de género".

¹⁶⁴ Citado por Millán en el TFM de la UPV (2013). "La Arquitectura técnica como salida profesional: un estudio de motivos y decisiones con perspectiva de género".

¹⁶⁵ Citado por Arenas & otros (2017). "El liderazgo en la construcción. Un estudio de casos con perspectiva de género".

¹⁶⁶ Citado por Arenas & otros (2017). "El liderazgo en la construcción. Un estudio de casos con perspectiva de género".

¹⁶⁷ Citado por Arenas & otros (2017). "El liderazgo en la construcción. Un estudio de casos con perspectiva de género".

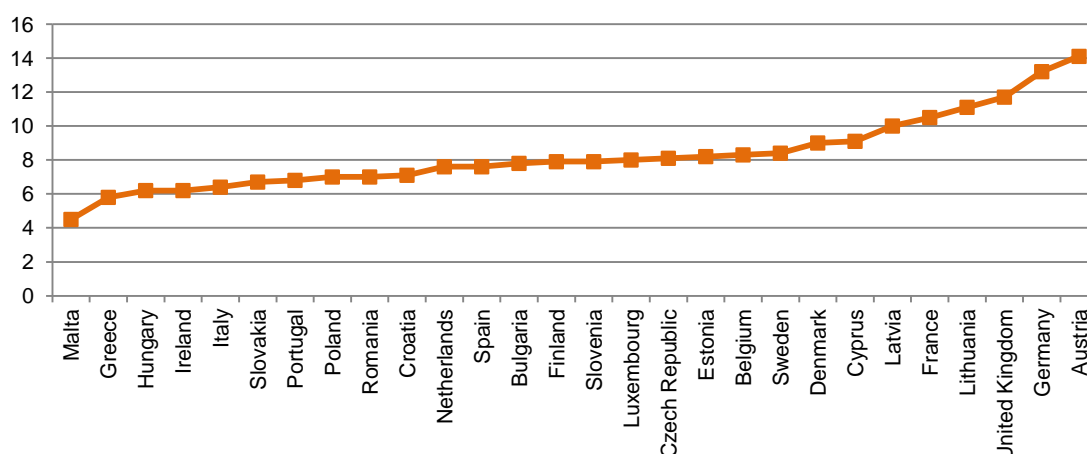
250 está obligada a aplicar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁶⁸.

A nivel mundial:

Europa:

En Europa encontramos que la proporción de mujeres arquitectas representaban un 39% del total en 2015 (Mirza¹⁶⁹ & Nacey, 2015) y un 38% del total en 2016¹⁷⁰. La mayoría de la profesión se sigue desarrollando en el sector privado y el perfil de la mujer arquitecta se encuentra más representada en los grupos jóvenes que en los de edad avanzada (Mirza¹⁷¹ & Nacey, 2015).

El peso de la mujer en el sector de la construcción europeo es muy bajo (ver Gráfica 12), con la mayor participación en Austria (14,1%) y Malta en el lado opuesto con tan solo un 4,5%. , Hay que tener en cuenta que incluso en los países con una alta tradición de igualdad como Noruega (9,3%), Suecia (8,4%), Finlandia (7,9%) y Holanda (7,6%) la participación femenina es similar a la de los países que formaron parte de la ex Unión Soviética como Estonia (8,2%), República Checa (8,1%), Latvia (10%), Lituania (11,1%), Hungría (6,2%), Eslovaquia (6,7%), Polonia y Rumanía (7%).



Gráfica 12: Porcentajes de mujeres europeas en el sector de la construcción en el año 2015. Fuente: www.eurostat.com. Fecha: 20 de Noviembre 2017.

América Latina:

El 8,8% de la población económicamente activa en Bolivia se dedica a la construcción, es decir 471,000 personas, de las cuales el 4,5% son mujeres. Del total de trabajadores en construcción el 94,4% son asalariados, aunque debido a la informalidad de los contratos carecen de cobertura de seguridad social, de seguridad

¹⁶⁸ Fuente: www.boe.es. Fecha: 26 de diciembre de 2017.

¹⁶⁹ Citado por Cases en el TFM de la UPV (2015). "La gestión de la diversidad en las empresas constructoras nacionales. ¿Mito o realidad?".

¹⁷⁰ Fuente: www.ace-cae.eu/activities/publications/sector-study-2016/. "Architects Council of Europe, 2016". Fecha 13 de Marzo de 2018.

¹⁷¹ Citado por Cases en el TFM de la UPV (2015). "La gestión de la diversidad en las empresas constructoras nacionales. ¿Mito o realidad?".

en el trabajo, incluso de jubilación. Así mismo el 62% del total de las mujeres que trabajan en la construcción no percibe remuneración, es decir son trabajadoras familiares. Mayoritariamente son de origen indígena por lo cual no conocen sus derechos, y los trabajos que realizan son los menos cualificados, por lo que reciben menor remuneración (Mogrovejo & Rodríguez, 2017).

En Perú las mujeres que forman parte de la población económicamente activa son más de seis millones y representan aproximadamente el 50% de la fuerza laboral (Barreto, 2015). Además, su representación a nivel académico se ha incrementado de forma considerable desde 1996 (García¹⁷², 2012). Sin embargo no ocurre lo mismo en el sector de la construcción, en el que tienen solo un 5% de participación (Mintra¹⁷³, 2013).

En Méjico de las más de 29 millones de personas de población económicamente activa el 43,8% son mujeres. De acuerdo a los resultados del último censo económico la presencia masculina sigue predominando en el sector de la construcción con 508,592 hombres (89,1%) frente a 62,361 mujeres (10,9%) (CEESCO, 2017). Asimismo, como indica la Tabla 25 en el año 2014 considerando todos los tipos de empresas de la construcción por tamaño, ellos siguen teniendo mayor presencia que ellas, siendo la más alta en la microempresa representando un 18,21% y la más baja en la mediana con un 8,74%, estando muy igualado en la pequeña y gran empresa con un 11,44 y 11,53% respectivamente.

Tipo de empresa	Hombres	%	%	Mujeres	Total
Grande	143,052	88,47	11,53	18,660	161,712
Mediana	191,797	91,26	8,74	18,385	210,182
Pequeña	143,145	88,56	11,44	18,499	161,644
Micro	30,598	81,79	18,21	6,817	37,415

Tabla 25: Distribución de género en la industria de la construcción en Méjico por tipo de empresa. Fuente: www.cmic.org.mx. Centro de Estudios Económicos del sector de la construcción, 2017 con datos del Censo Económico del año 2014. (CEESCO). Fecha: Noviembre 2017.

Tal y como indica la Tabla 26 en el año 2014 en Méjico ellos acaparan todas las actividades dentro de la empresa constructora, incluso las ventas y la administración, siendo éstos últimos los que son ocupados en términos generales en mayor medida por mujeres al menos en España.

¹⁷² Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

¹⁷³ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano".

Construcción	Personal remunerado	Propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados	Personal por honorarios o comisiones sin sueldo base	Personal de producción, ventas y servicios	Personal administrativo, contable y de dirección.
Hombres	412,887	12,152	11,464	368,416	44,471
Mujeres	45,305	2,524	1,828	15,968	29,337

Tabla 26: Datos generales en la construcción en Méjico. Fuente: www.cmic.org.mx. Centro de Estudios Económicos del sector de la construcción, 2017 con datos del Censo Económico del año 2014. (CEESCO). Fecha: Noviembre 2017.

La Cámara Mejicana de la Industria de la Construcción (CMIC) y el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) firmaron un convenio para la capacitación en oficios tales como albañilería, electricidad, fontanería, carpintería y manejo de maquinaria pesada. Con éstos se intentará que las mujeres puedan insertarse al mercado laboral en esta industria dominada en la actualidad por la población masculina¹⁷⁴.

Durante la construcción de Etileno XXI (la planta petroquímica más grande de Latinoamérica con una inversión de 4,500 millones de €, liderado por Odebrecht Ingeniería & Construcción Internacional-Ingeniería Industrial, 2016) hubo 7 encargadas de obra, 18 coordinadoras, 20 ingenieras, 34 supervisoras, 78 operarias de primera y 37 mujeres en labores de vigilancia¹⁷⁵.

Resto del mundo¹⁷⁶:

- En Canadá representan el 12,6% pero su presencia en los oficios de la construcción es menor al 4%
- En Australia representan el 13,1% (2005)
- En Nueva Zelanda representan el 11% (2005)
- En Estados Unidos representan el 9,6% (2010)
- En Tanzania representan el 5,3% (2007)
- Sudáfrica representan 8,2% (2012)
- Turquía representan 7% (2000)
- Singapur (2008) y Nigeria (2013) representan 11,1%

¹⁷⁴ Fuente: www.eleconomista.com.mx. Autora: Romo, Patricia. Fecha: 11 de Febrero de 206.

¹⁷⁵ Fuente: www.efe.com. "Modelo de equidad de género combate al machismo en la construcción en México". Fecha: 5 de Abril de 2016.

¹⁷⁶ Citado por Navarro & otros (2016). "Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción".

Con los datos anteriormente aportados se puede deducir que actualmente el sector de la construcción sigue siendo muy masculinizado.

Sin embargo comienzan a darse pequeños indicios de cambios en sentido contrario:

- Un estudio realizado por Arenas & otros (2017) a directivas dentro del sector de la construcción en España, el 45% cree que no existen barreras u obstáculos insalvables por el simple hecho de ser mujer y esto mismo lo piensan solo el 31 % de los hombres.
- Solo el 9% de las entrevistadas y el 31% de los entrevistados no creen que a la mujer se le exija un mayor nivel de competencia con respecto al hombre (Arenas & otros, 2017).
- Con sacrificio, esfuerzo y perseverancia las mujeres pueden romper el techo de cristal¹⁷⁷ (Arenas & otros, 2017).
- Con la introducción de nuevas maquinarias y tecnologías cada vez es menor la exigencia de la fuerza física en los empleos de carácter manual (CCOO, Andalucía 2003).
- La mayoría de las mujeres han aumentado su disponibilidad para el empleo (CCOO, Andalucía 2003).
- Mejoras en la cualificación del trabajo que desempeñan las mujeres (Mogrovejo & Rodríguez, 2017).
- Se ha avanzado bastante en la incorporación de la mujer a trabajos similares al de los hombres, de hecho ya existen algunas mujeres contratistas y encargadas de obra. Sin embargo persiste la desigualdad de oportunidades y un trato discriminatorio hacia las mujeres, generado entre otros factores, por la demanda, que prefieren contratar hombres antes que mujeres (Mogrovejo & Rodríguez, 2017).

¹⁷⁷ El techo de cristal son una serie de barreras invisibles a las cuales se veían expuestas las mujeres altamente cualificadas (Hymowitz & Schellhardt, 1986).

3.- METODOLOGÍA.

3.1.- ELECCIÓN DEL MÉTODO.

En general, para estas investigaciones se pueden utilizar dos métodos: el método cuantitativo y el cualitativo.

Para conocer estas metodologías más a fondo y de manera práctica, el autor ha consultado dos TFM del máster en Edificación (Garcíandia, 2015; Millán, 2013) y un TFG de la ETSIE (Narváez, 2012).

Millán (2013) explica ambos métodos brevemente y transcribe:

“Según Ruiz Olabuenaga¹⁷⁸ (1996) mientras que la investigación cuantitativa se centra en el uso de números, tablas o métodos estadísticos, la investigación cualitativa pretende entender y descubrir el mundo desde el interior de las siguientes maneras:

-Analizando las expectativas de los individuos. Las experiencias pueden estudiarse analizando el conocimiento cotidiano, informes e historias.

-Analizando las conversaciones y relaciones mientras se producen.

-Analizando documentos como textos o imágenes surgidos de las experiencias o de las relaciones”.

Lo que estos enfoques de la metodología cualitativa tratan de descubrir es cómo las personas construyen su mundo, es decir, lo que les sucede o lo que hacen, siempre observándolo desde el punto que ofrezca una información relevante. (Kvale¹⁷⁹, 2011)

Por lo tanto, el uso del método cualitativo es apropiado cuando se quieren conocer las razones por las que los individuos actúan de una forma tanto en su vida cotidiana como cuando un suceso irrumpe, de forma que puede provocar cambios en la idea que tienen de las cosas. (Báez¹⁸⁰ & Pérez, 2007)”

Con lo expuesto anteriormente se puede comprobar que el método cualitativo es el que mejor se adapta a esta investigación, como se menciona a continuación:

Las experiencias pueden estudiarse analizando el conocimiento cotidiano, informes e historias.

Lo incluido en el párrafo anterior es la base fundamental de esta investigación, dando máxima prioridad a las **experiencias vividas de los alumnos** ya que de esta manera se obtienen datos de una manera más directa y fiable, que luego serán analizados.

¹⁷⁸ Citado por Millán en el TFM de la UPV (2013). “La Arquitectura técnica como salida profesional: un estudio de motivos y decisiones con perspectiva de género”.

¹⁷⁹ Citado por Garcíandia en el TFM de la UPV (2015). “La experiencia del desempleo entre Ingenieros de la Edificación y Arquitectos Técnicos navarros”.

¹⁸⁰ Citado por Millán en el TFM de la UPV (2013). “La Arquitectura técnica como salida profesional: un estudio de motivos y decisiones con perspectiva de género”.

3.2.- DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO SEGUIDO.

En primer lugar se tenía claro que se quería realizar un TFM que tratase el tema de la discriminación. A continuación se decidieron los tres colectivos objetos de este estudio (discapacitados, inmigrantes y mujeres) dentro del sector de la construcción. Y a la vez se pensó que una manera de obtener información fiable y de primera mano podía ser a través de entrevistas o encuestas a los alumnos del máster del curso 2017-2018.

Para escoger los colectivos:

-En un primer momento se pensó en las mujeres ya que desafortunadamente no se ha llegado a la paridad dentro de las obras. Las preguntas que surgen son ¿Por qué hay tan pocas mujeres en las obras? ¿Existen una o varias razones? ¿Depende de ellas o de algunos hombres que no quieren recibir órdenes de una mujer? ¿De clientes que prefieren tratar con hombres?...

-Cuando se habla de discriminación en términos generales, enseguida se piensa en los inmigrantes, y sabiendo que durante el boom inmobiliario había muchos trabajando en las obras, las preguntas relacionadas son ¿Por qué escogieron España? ¿Se han sentido discriminados? ¿Se sienten adaptados?

-En el caso de las personas con discapacidad la pregunta es ¿una persona que tiene alguna discapacidad física está incapacitada para tomar las decisiones correctas en su trabajo? Y desafortunadamente todos estamos expuestos a algún accidente, enfermedades, etc.

Teniendo claro los colectivos a los que se investigaría, se pensó que los alumnos del máster podrían aportar muy buena información valiosa acerca de estos tres colectivos en sus países de origen. La mayoría cuentan con experiencia laboral en el sector de la construcción. Así surgen las mismas preguntas hacia los estudiantes ¿Por qué escogieron España? ¿Se han sentido discriminados? ¿Se sienten adaptados?, etc.

En cuanto a la obtención de información, se valoraron 2 formas posibles de conseguirla: a través de entrevistas cara a cara y/o mediante cuestionario escrito. Se llegó a la conclusión de que en las entrevistas se invierte demasiado tiempo en la transcripción literal, y sobre todo, había que disponer de tiempo para quedar con los entrevistados. Así, para este caso se optó por el cuestionario abierto a rellenar por escrito por los participantes con sus experiencias.

A continuación se analizaron varios TFM sugeridos por la tutora, y a la par se consultaba en prensa, revistas, trabajos académicos y revistas científicas todo lo que pudiese resultar útil para esta investigación.

Algo que se ha intentado respetar es ser lo más imparcial posible y mostrar tanto aspectos positivos como negativos, y sobre todo que los datos aportados fueran de actualidad, lo más recientes posibles. Se intenta dar así una visión de lo que sucede actualmente, aunque no hay que olvidar que con algunos datos es muy bueno mirar atrás, y conocer la evolución a lo largo del tiempo.

Conforme se investigaba iban surgiendo posibles tipos de preguntas que se dividieron en 2 grupos: en primer lugar preguntas de difícil respuesta y en segundo lugar las posibles preguntas a los alumnos.

Una vez depuradas las preguntas del cuestionario (se hicieron varios borradores y se quitaban y añadían preguntas conforme avanzaba la investigación) se dio a los alumnos un plazo de un mes para contestarlas a través de la plataforma Poliformat. La semana del 19 de febrero de 2018 (inicio del cuatrimestre) se facilitaron los cuestionarios a los estudiantes, y las respuestas comenzaron a recibirse a partir del 20 de marzo de 2018 (el último cuestionario se recibió el 28 de abril de 2018). El plazo de un mes es para que tuviesen tiempo para pensar y/o recordar aspectos importantes y útiles para esta investigación.

Un total de 49 alumnos están matriculados en la asignatura del máster de Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Constructora (curso 2017 / 2018), y contestaron un total de 30, lo que corresponde a un 61%¹⁸¹.

Una vez recibidos los cuestionarios se analizaron los datos aportados. El análisis se fue elaborando en una hoja de cálculo Excel y a la par los comentarios más relevantes se iban colocando en otro documento aparte. Una vez con todos los datos se comenzaron a elaborar las tablas y a encajar los comentarios en las mismas

Una de las dificultades encontradas fue el pasar los datos de los cuestionarios a las tablas de Excel, es decir de lo cualitativo a lo cuantitativo, pero tras varias revisiones se resolvió de manera satisfactoria. Algo que hubiese sido positivo para la investigación es que el total de estudiantes hubiese contestado el cuestionario ya que hay nacionalidades dentro del máster, como la china, que no han podido ser analizadas.

¹⁸¹ El cuestionario 31 se recibió a principios de mayo por lo que únicamente se incluye en el anexo.

3.3.- EL CUESTIONARIO UTILIZADO

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad
- b. Sexo
- c. Edad
- d. Con pareja o sin pareja:
- e. Nº de hijos y edades:
- f. Profesión
- g. Años de experiencia laboral
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿En qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras su lectura señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.
 - b) La existencia de Resorts Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permitan vivir con niños.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícalas brevemente e indica de qué país procede.
 8. ¿En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones etc. están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar si hay cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), el estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja en lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿Por qué?
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?
16. ¿Crees que es fácil que un discapacitado trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Algo más que quieras agregar:

Justificación de las preguntas.

Como se ha comentado anteriormente, en un primer momento se comenzaron a escribir preguntas de distinta índole en un borrador, conforme el número de preguntas se ampliaba, surgió la idea de subdividir y agrupar estas preguntas en bloques, dando por resultado los tres bloques siguientes:

Datos personales / biográficos.

Con este bloque se intenta conocer a los alumnos de una manera muy general, saber su nacionalidad, sexo, edad, con o sin hijos, profesión, idioma materno, idiomas que habla, saber si ha trabajado o ha vivido en otros países, si tiene amigos de distintas nacionalidad en España o en su país de origen.

Su edad y saber si han viajado son datos importantes ya que no es lo mismo un joven que jamás ha salido de casa y carece de experiencia laboral que uno de 30 años que ha trabajado y vivido o estado de vacaciones en otro país, los resultados pueden variar mucho.

El conocer un idioma podría ser una de las mayores ventajas para integrarse en el país de acogida y no sentirse discriminado. En el caso de desconocer el idioma del país, en países de habla no inglesa, saber “inglés” también puede abrir muchas puertas.

Preguntas generales

Este bloque está formado por dos partes.

En la primera hay varias preguntas muy directas, por ejemplo: ¿qué es discriminación para ellos?, ¿se han sentido discriminados o han visto discriminación? Con estas preguntas se intenta que proporcionen información valiosa para esta investigación, ya que la palabra discriminación puede tener muchas variantes dependiendo del país de origen.

Las preguntas ¿Qué significa estar integrado en un país? ¿Cómo se demuestra que estás integrado en un país? ¿Te sientes integrado en España? tendrán unas respuestas muy variadas dependiendo también del país de origen.

Por ejemplo:

-¿Por el simple hecho de cambiar la forma de vestir se podría decir que están integrados?, ¿Si un español va a Escocia y se pone falda está integrado?

-Cambiar los hábitos alimenticios a comida del país de acogida ¿implica estar integrado?

-Incluso hablar el idioma del país de acogida ¿significa estar integrado? En Estados Unidos hay muchos latinoamericanos que hablan Inglés pero no están integrados, incluso siendo tu lengua materna del mismo país de acogida, por ejemplo un marfileño

llega a Francia pero ¿Estará integrado? ¿Cuánto tiempo debe pasar para estar integrado?

Otra pregunta interesante incluida en esta parte es si en su situación actual estarían dispuestos a aceptar un trabajo en el extranjero sin permiso de trabajo. Lo importante de esta pregunta es que hay decisiones que asumes de joven que te pueden afectar en un futuro (hay países en los que por el hecho de estar de ilegal jamás se puede regularizar la situación). Aunque en muchos casos una experiencia laboral en el extranjero tiene más ventajas que desventajas.

En la segunda parte se ponen varios ejemplos de lo que, según el autor, puede considerarse discriminación al menos en España. Sin embargo en otros países no lo sería. Y aquí deben responder brevemente si creen que hay discriminación y por qué.

Son ejemplos reales y actuales, de diferentes colectivos y de países tan dispares como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Méjico, Cuba y España.

A continuación se plantean otras 2 preguntas. La primera es si conocen alguna ley o costumbre que discrimine a algún colectivo y en qué país sucede. Y la segunda va dirigida a conocer si las personas discapacitadas tienen facilidades de movilidad en las calles, incluso en edificios y resto de infraestructuras en sus países de origen. Con estas preguntas se intenta conocer si los gobiernos hacen algo por evitarla. No solo hace falta crear una ley y ponerla en marcha, sino también llevar un seguimiento exhaustivo de la misma.

Por ejemplo existe la ley de movilidad para las calles, pero por falta de presupuesto las aceras no están en condiciones y no se puede pasar, o el ascensor de los discapacitados tiene un horario específico (algunas paradas de tren).

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación.

Las preguntas planteadas en este apartado son la parte fundamental de esta investigación, las 3 primeras tratan a los colectivos investigados, pero con la particularidad de conocer los datos en los países de origen de los estudiantes. Por lo que las preguntas que surgen son ¿Sucede lo mismo en todos los países? ¿Hay diferencias entre países ricos y pobres?

Mediante las siguientes 4 preguntas se pretende poner al estudiante en dos situaciones diferentes con las que en algún momento de su vida profesional puede encontrarse o ya se ha encontrado. La primera que tuviese que gestionar una pequeña empresa o fuese autónomo y necesitase contratar algún empleado, y la segunda lo mismo pero para una empresa multinacional.

Teniendo en cuenta que la legislación española no permite plantear ciertas preguntas personales que pudiesen afectar la contratación del futuro candidato, es interesante conocer la opinión del alumno en estos casos.

Finalmente, las últimas dos cuestiones van encaminadas a algo parecido a las preguntas anteriores. ¿Has contratado a una persona pero falta mucho por

enfermedad y no obtienes los resultados que pensabas, qué haces? Y ¿Es posible que un discapacitado trabaje en la obra como técnico u obrero? Pero la clave está en ¿tú lo contratarías?

Y la pregunta de base que surge con todo esto es:

¿Son las mismas decisiones cuando a uno le cuesta de su propio dinero a cuando paga otro?

4.- RESULTADOS DEL ANÁLISIS.

4.1.- ANÁLISIS DE LOS DATOS APORTADOS POR EL ALUMNADO¹⁸².

Descripción de la muestra

Los 49 estudiantes matriculados en la asignatura de Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Constructora del máster en Gestión de la Edificación (curso 2017-2018) tuvieron un mes para contestar el cuestionario. Finalmente 29 lo contestaron de manera satisfactoria y 1 lo contestó parcialmente, no obstante se incluye para efectos de esta investigación, dando lugar a un total de **30 cuestionarios**.¹⁸³

La muestra se describe de la siguiente manera:

- El 73,33% de la muestra son mujeres, y el 26,67% hombres (ver Tabla 27).

-Predomina el alumnado de República Dominicana con el 50% seguido de España con el 30%, en tercer lugar Ecuador y Suecia con el 6,66%, y Argentina e Italia con el 3,33% respectivamente (ver Tabla 27).

-La edad de los participantes está comprendida entre los 23 y los 57 años, siendo el promedio los 27,4 años. Los grupos más numerosos son los de 26 y 28 años, con 5 alumnos cada uno.

-Tienen pareja 14 participantes, predominando ellas (9), y con hijos existe únicamente un estudiante (Ver Tabla 28):

País	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
Argentina	1	100	0	0	1	3,33
Ecuador	0	0	100	2	2	6,66
España	3	33,34	66,66	6	9	30
Italia	0	0	100	1	1	3,33
República Dominicana	4	26,67	73,33	11	15	50
Suecia	0	0	100	2	2	6,66
Total	8	26,67	73,33	22	30	100

Tabla 27: Nacionalidad y sexo de los encuestados. Fuente: Elaboración propia. Fecha: Marzo 2018.

	Hombres	Mujeres	Total
Con pareja	5	9	14
Con hijos	1	0	1

Tabla 28: Datos de pareja, sin pareja y con hijos de los encuestados. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

¹⁸² En este epígrafe se incluyen las respuestas a los cuestionarios que más han llamado la atención del autor, y éste ha corregido las faltas de ortografía y ha unificado en un mismo estilo el color y el tamaño del texto. Sin embargo en el anexo aparecen tal y como los enviaron los participantes.

¹⁸³ El cuestionario 31 se recibió a principios de mayo. Se incluye en el anexo pero no se ha analizado con el resto.

- En relación a la profesión la Ingeniería Civil supera al resto con 12 estudiantes (40%), seguida de la Arquitectura con 6 (20%) y la Arquitectura Técnica con 5 (16,66%), predominando ellas en todos los casos excepto en Administración e Ingeniería de la Edificación en la que no hay representación femenina (Ver Tabla 29):

- La experiencia laboral va desde los 3 meses hasta los 30 años, 12 participantes (40%) tienen más de 3 años de experiencia, al igual que entre 1 y 3 años de experiencia, y solo 6 participantes (20%) tienen menos de 1 año de experiencia, siendo 2 años el período más frecuente con 6 alumnos (Ver Tabla 30).

-El idioma materno predominante es el español con 27 alumnos que lo hablan (Ver Tabla 31). Entienden el Inglés 27 alumnos; 28 hablan al menos 2 idiomas, siendo español e inglés lo que predomina con 25 alumnos. Además 9 hablan 3 idiomas siendo español, inglés e italiano los predominantes con 3 alumnos. Finalmente, una alumna habla 4 idiomas siendo el sueco, español, inglés y francés.

Profesiones	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
Administración	1	100	0	0	1	3,33
Arquitectura	2	33.33	66,67	4	6	20
Arquitectura Técnica	0	0	100	5	5	16,66
Ingeniería Civil	3	25	75	9	12	40
Ingeniería de la Edificación	1	100	0	0	1	3,33
Estudiante	1	20	80	4	5	16,66
Total	8	26,67	73,33	22	30	100

Tabla 29: Profesión de los encuestados. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

Menos de 1 año de experiencia laboral	Entre 1 y 3 años de experiencia laboral	Más de 3 años de experiencia laboral	Total
6 alumnos	12 alumnos	12 alumnos	30 alumnos
20%	40%	40%	100%

Tabla 30: Años de experiencia laboral de los encuestados. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

Español*	Valenciano*	Italiano	Sueco*	Total
27 alumnos	2 alumnos	1 alumno	2 alumnos	30 alumnos

Tabla 31: Idioma materno de los encuestados. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

*Hay dos alumnos que tienen 2 idiomas maternos.

- 16 estudiantes (55,18%) viven por vez primera fuera de su país o Comunidad Autónoma, 9 (30%) han vivido fuera y 5 (16,67%) "No contesta" (Ver Tabla 32):

-A la cuestión si durante este curso (2017-2018) sus amigos por lo general tienen su misma nacionalidad 23 estudiantes (76,67%) han contestado "NO" y 7 (23,33%) han contestado "SI". (Ver Tabla 33):

-Y la última pregunta de esta parte, en referencia a si en sus países de origen tienen amigos extranjeros, 18 participantes (60%) han contestado "SI" y 12 (40%) han contestado "NO" (Ver Tabla 34):

SI	NO	No contesta	Total
16 alumnos	9 alumnos	5 alumnos	30 alumnos
53,33%	30%	16,67%	100%

Tabla 32: Primera vez que viven fuera de su país o Comunidad Autónoma. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

SI	NO	Total
7 alumnos	23 alumnos	30 alumnos
23,33%	76,67%	100%

Tabla 33: Amistades de su misma nacionalidad durante el curso (2017/2018). Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

SI	NO	Total
18 alumnos	12 alumnos	30 alumnos
60%	40%	100%

Tabla 34: Amistades extranjeras en sus países de origen. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

Acerca de las preguntas generales.

- El alumnado investigado entiende por discriminación:

- La “no aceptación” de otra cultura, sexo, nacionalidad, etc. (Cuestionario 4, Mujer, Española, 28 años)
- Desde mi punto de vista la discriminación no es más que la ignorancia de otras personas por no aceptar a alguien diferente ya sea por su raza, orientación sexual, educación y clase social a la que pertenezca. (Cuestionario 8, Hombre, Dominicano, 24 años)
- Trato distinto por alguna característica. (Cuestionario 19, Mujer, Dominicana, 24 años)
- Trato injusto hacia una persona en relación a otra que se encuentre en una situación equivalente. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- Es tratar con inferioridad o subestimar a una persona que tiene los mismos derechos que el resto de los demás. (Cuestionario 24, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Es cuando se tiene una diferencia en el trato, oportunidades, sanciones etc. Por pertenecer a una clase, raza, género, religión u otros, generalmente distinto a la persona que discrimina. (Cuestionario 24, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Cuando se trata a la gente por razones que tienen que ver más con algo físico, como edad, nacionalidad o sexo, en vez de tratar a la gente igual y por como realmente son. (Cuestionario 29, Mujer, Sueca, 23 años)

- 22 de los 30 participantes (73,33%), se han sentido discriminados, estando ellas a la cabeza con 15 afirmaciones (68,19%) frente a 7 de ellos (31,81%). Además, 22 han presenciado discriminación (73,33%), siendo mayoría de nuevo las mujeres con 14

casos (63,64%) frente a 8 hombres (36,36%) (ver Tabla 35). Se confirma con los siguientes fragmentos extraídos de sus respuestas.

Sentido discriminación:

- Durante mi estancia en Ecuador, mi madre estaba haciendo una obra en su casa y fui a hablar con el albañil sobre lo que estaba haciendo, y se rió en mi cara (literal) y me trató como si no tuviese ni idea de lo que decía. (Cuestionario 3, Mujer, Española 24 años)
- Con relación al trabajo en momentos puntuales me sentí discriminada por mi edad, por la juventud o falta de experiencias en ciertas funciones que debía realizar. (Cuestionario 7, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Sí por mi orientación sexual y mi estatus social del nivel de clase social que una vez fui. Fue en mi infancia, segundo grado de bachiller, luego todo cambió pero las personas que lo hicieron hoy quieren saber de mí y ya no lo valoro. (Cuestionario 8, Hombre, Dominicano, 24 años)
- Sí me han discriminado en mi vida personal por la diferente clase social, pero es algo lo cual no le he dado importancia, o no he dejado que me afecte. (Cuestionario 10, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Sí me he sentido discriminada en este país, hice un viaje a Barcelona con unas amigas e íbamos en una guagua y un señor empezó a estornudar y dijo que nosotras le estábamos dando alergia que nos deberíamos de bajar de la guagua. (Cuestionario 11, Mujer, Dominicana, 27 años)
- Sí, en el trabajo, generalmente en el sector de la construcción existe mucho machismo y creen que este trabajo solo se desarrolla por hombres. Mi experiencia fue en una visita a obra, donde los trabajadores no me tomaban importancia por ser mujer y en un principio pensaban que solo era una secretaria y que no tenía la capacidad de ejercer un cargo como Arquitecta. (Cuestionario 13, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- En mi trabajo no, en mi vida personal sí ¿por qué? Porque en algunos lugares he notado que no me tratan igual cuando ven mi color de piel. Estaba en un restaurante y cuando llegaban personas más claritas eran muy atentos, pero cuando me estaban tratando a mí, ya no eran así. (Cuestionario 14, Mujer, Dominicana, 27 años)
- Me he sentido discriminada en ciertos momentos por mi condición social, ya que yo pertenezco a una clase social que no cuenta con muchos recursos económicos y en ciertos lugares las personas que sí son de dinero, muchas veces tienden a tratar a uno con cierto grado de superioridad haciéndome sentir inferior a ellos. (Cuestionario 21, Mujer, Dominicana, 27 años)
- Sí, innumerables veces. De manera no exhaustiva te puedo contar que en Nueva York solo me aceptaban socialmente porque era “español de Europa”, alemanes del norte o ingleses me discriminaron inicialmente por ser católico, en Tarragona toda la documentación oficial me llegaba en catalán, pero quizá el peor caso lo sufrí en mi propia ciudad al regresar de Galicia cuando por falta de concierto sanitario entre las administraciones gallega y valenciana,

incluyeron a mi mujer que es viguesa en un régimen sanitario eventual para inmigrantes refugiados del Sahara. Al pedir explicaciones en la Consellería de Sanitat una funcionaria en cerrado catalán me explico “que me conformara que eso era lo que había”. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

- Sí, por ser mujer, joven y por mi color de piel he sentido un trato diferente a otros compañeros, a veces no he tenido asensos o no me han contratado, y me lo han dicho a la cara, no te contrato porque eres joven, o porque eres mujer, o simplemente me miran con desprecio. (Cuestionario 26, Mujer, Dominicana, 26 años)

Presenciado discriminación:

- Sí, soy profe de Karate de niños, en varios coles veo a niños de otros países sin jugar con el resto, por lo que en los ejercicios de clase intento mezclar lo máximo posible. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- Sí he presenciado discriminación. La que más he visto la racial, muchas personas de piel clara no aceptan a las personas de piel oscura. (Cuestionario 21, Mujer Dominicana, 27 años)
- Rechazo en la entrada a personas en lugares públicos, percepción injusta de remuneraciones o falta de promoción en funcionarios por sexo, trato de favor político en las administraciones hacia empresas o personas por afinidad política, etc. La discriminación más tremenda que he vivido fue la detención en la Habana de un ingeniero cubano. La detención fue muy fina, le requisaron la cartilla de racionamiento por la que recibía comida para su familia, debiendo ir a recogerla a la comisaría. Su delito fue el habernos acompañado, invitado por nosotros, a una zona hotelera reservada solo para diplomáticos y empresarios. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

Han sentido discriminación	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
SI	7	31,81	68,19	15	22 alumnos	73,33
NO	1	12,5	87,5	7	8 alumnos	26,67
Total	8	26,67	73,33	22	30 alumnos	100
Han visto discriminación						%
SI	8	36,36	63,64	14	22 alumnos	73,33
NO	0	0	100	7	7 alumnos	23,34
No contesta	0	0	100	1	1 alumno	3,33
Total	8	26,67	73,33	22	30 alumnos	100

Tabla 35: Discriminación sentida y percibida por los participantes. Fuente: Elaboración propia. Fecha: Marzo 2018.

- Solo se sienten integrados 8 estudiantes extranjeros (38,09%), siendo 5 mujeres (62,5%) frente a 3 hombres (37,5%). Sin embargo 11 alumnas (100%) no se sienten integradas al contrario de los hombres que se sienten todos integrados (ver Tabla 36).

Y respecto a aceptar un trabajo sin permiso de trabajo en el extranjero, solo 6 participantes (20%) responden con un "Sí", predominando 5 mujeres (83,34%) frente a 1 hombre (16,66%). Sin embargo, 21 participantes (70,01%) "No lo aceptarían", 1 (3,33%) indica que "Depende" y 2 (6,66%) "No contesta" (Ver tabla 37):

Los siguientes fragmentos ilustran bien sus sentimientos respecto a la integración:

Se sienten integrados y qué significa estar integrado:

- Para mí, estar integrado significa formar parte activa de la sociedad. No me siento integrada en la comunidad Valenciana ya que no he podido interactuar de la manera que yo hubiera querido con los españoles, también creo que aquí en Valencia utilizan el valenciano en la información pública y generalmente no lo ponen en español también, entonces las personas que no tienen raíces valencianas no lo podrán entender. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Sentirse parte de este, tener amigos, compartir actividades, conocer todo. Estamos integrados cuando sentimos que tenemos cosas que nos unen a la comunidad, cuando dejamos de sentirnos como extraños. No me siento integrada del todo, conozco pocas personas, y no salgo mucho. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 28 años)
- Realmente no me siento integrada, he tratado estarlo, el estilo de vida que llevan, la comida han sido cosas que me han costado. (Cuestionario 10, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Estar integrado es tener participación activa dentro de la sociedad, se demuestra integración en las oportunidades que tiene cada individuo de desarrollarse, no me siento integrada en la Comunidad Valenciana. (Cuestionario 22, Mujer, Dominicana, 27 años)

Aceptar un trabajo en el extranjero:

- No lo aceptaría, pues si por lo general irte a otro país es algo muy difícil, ir sin el permiso de trabajo tiene que presentar muchas trabas legales y todo ello sin mencionar las trabas sociales. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- Sí, porque estudio con beca, nos pagan muy tarde, y además sería un ingreso que me ayudaría a poder mandar algo a mi familia a RD, poder viajar, además de que puede ser el inicio para poder establecerme aquí. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 28 años)
- Sí, realmente lo estoy buscando, necesito trabajar y recuperar el dinero invertido para venir o por lo menos pagar deudas que hice para venir a estudiar. (cuestionario 10, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Puede ser que sí lo acepte, porque en realidad necesito dinero para sobrevivir en este país que no es el mío, soy becada y a veces la institución que paga la beca se atrasa con el pago, y a veces no tenemos dinero ni para pagar la casa cuando llega la fecha de pago. (Cuestionario 11, Mujer, Dominicana, 27 años)

- **Sí**, debido a que tengo muchas necesidades, ahora mismo soy un estudiante becado y el dinero casi no me cubre. (Cuestionario 18, Hombre, Dominicano, 24 años)

Se sienten integrados	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
SI	3	37,5	62,5	5	8 alumnos extranjeros	38,09
NO	0	0	100	11	11 alumnos extranjeros	52,38
No contesta	0	0	100	2	2 alumnos extranjeros	9,52
Total	3	15	85	18	21 alumnos extranjeros	100

Tabla 36: Integración del alumnado extranjero. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

Aceptar un trabajo en el extranjero	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
SI	1	16,66	83,34	5	6 alumnos	20
NO	7	33,34	66,66	14	21 alumnos	70,01
Depende	0	0	100	1	1 alumno	3,33
No contesta	0	0	100	2	2 alumnos	6,66
Total	8	27,60	72,40	22	30 alumnos	100

Tabla 37: Aceptación de un trabajo en el extranjero sin permiso de trabajo. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

A continuación se presentan los 6 hechos sobre los que los participantes debían reflexionar y señalar si tenían carácter discriminatorio para algunos colectivos. En la Tabla 38 se resumen las siguientes respuestas:

a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

12 estudiantes (63,33%) “Sí” lo consideran, 8 (30%) “NO” lo consideran discriminación y 10 (33,33%) “No contestaron”, siendo ellas mayoría en todos los casos.

- Es una discriminación, pero hay que tener en cuenta que los nacionales pagan sus impuestos, de los cuales parte de ese dinero va a la educación. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- En mi país no sé si existe este tipo de discriminación en las Universidades, pero sí existe en las entradas a lugares turísticos. (Cuestionario 13, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- En mi país es gratuita, no importa de dónde seas. Y no sé si es discriminatorio, cada país tiene una política y un sistema económico distinto. (Cuestionario 16, Hombre, Argentino, 32 años)
- No considero que sea una discriminación, esas son normas que considero correctas. En mi país existe esa política en la universidad del estado. (Cuestionario 20, Mujer, Italiana, 23 años)

- Comprendiendo la universidad como un espacio de formación e integración, las tasas de las universidades públicas deben ser iguales para todos los ciudadanos de la U.E. ya que el costo real de la formación europea está sufragado por toda la sociedad europea. Para los estudiantes foráneos comprendo que su formación debería estar costeadada por ellos mismos o becada por su país. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- No es discriminación. En Suecia es igual. Para los suecos los estudios son gratuitos, los impuestos los cubre, pero los extranjeros sí tienen que pagar pero no demasiado. (Cuestionario 29, Mujer, Sueca, 23 años)

b) La existencia de Resorts Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permitan vivir con niños.

Un total de 5 alumnos (16,66%) "SÍ" lo consideran, 13 alumnos (43,34%) "NO" lo consideran discriminación y 12 alumnos (40%) "No contestaron", siendo ellas mayoría en todos los casos.

- No lo veo como discriminación, sino de estatus, no es lo mismo tener una persona de un barrio, sin educación en una urbanización, que gente con educación, por cuestión de convivencia, una persona criada en un barrio arma una fiesta en la madrugada, una persona con alto nivel sabe respetar el derecho ajeno y no lo haría. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 28 años)
- No. Sí existe en mi país. (Cuestionario 19, Mujer, Dominicana, 29 años)
- Es discriminatorio hacia las familias con niños. También es cierto que algunas actitudes permisivas de padres con sus hijos también son discriminatorias hacia otras personas que les molesta en ajetreo o el ruido. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

c) Clubes deportivos solo para mujeres

El 36,66% del alumnado encuestado (11 participantes) "SÍ" lo considera discriminatorio, el 26,68% (8) "NO" lo considera discriminatorio y el 36,66% "No contestó" (11), siendo ellas mayoría en todos los casos.

- Sí existen, creo que están bien que tenga su propio espacio, al igual que los hombres tiene el suyo. (Cuestionario 16, Hombre, Argentino, 32 años)
- Es discriminatorio hacia los hombres. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- Sí. Y sí existen en mi país. Esto hace que se vea la mujer como un ente que no está en las mismas capacidades que los hombres. (Cuestionario 26, Mujer, Dominicana, 26 años)
- No es discriminación, se ha decidido por algo, el acoso, entonces creo que es más una reacción a algo que suele pasar que no debería. En Suecia tenemos

gimnasios y clubes de natación que son solo para mujeres o que tienen horas especiales para mujeres. (Cuestionario 29, Mujer, Sueca, 23 años)

d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

12 alumnos (40,01%) "SÍ" lo consideran, 10 (33,33%) "NO" lo consideran discriminación y 8 (26,66%) "No contestaron", siendo ellas mayoría en todos los casos.

- Soy consciente, hablo valenciano desde niña y no tengo puntuación porque no tengo el título que lo acredite. (Cuestionario 5, Mujer, España, 29 años)
- No, lo considero una discriminación, ya que, si es un puesto de funcionario, es de suponer que este hable sus lenguas. (Cuestionario 20, Mujer, Italiana, 23 años)
- Es discriminatorio y retrogrado en el espacio común europeo. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

Un total de 12 alumnos (40%) "SÍ" lo consideran, 9 alumnos (30%) "NO" lo consideran discriminación y 9 alumnos (30%) "No contestaron", siendo ellas mayoría en todos los casos.

- No es discriminación. Es un negocio. En mi país también existe esto. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Ley del comercio y rentabilidad, no es discriminatorio. (Cuestionario 16, Hombre, Argentino, 32 años)
- (considero discriminación). En el área laboral cuando buscan personal a veces especifican que deben ser egresado de una universidad específica o no aplique para el sueldo. (Cuestionario 18, Mujer, Dominicana, 29 años)

g) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Un total de 18 alumnos (60,01%) "SÍ" lo consideran, 2 alumnos (6,66%) "NO" lo consideran discriminación y 10 alumnos (33,33%) "No contestaron", siendo ellas mayoría en la contestación "SÍ" y "No contesta" y al 50% en el "NO".

- Puerto Rico es una democracia con un sistema multipartidista. Constitucionalmente es un Estado Libre Asociado a los EEUU cuyos ciudadanos no son ciudadanos estadounidenses por decisión propia. En junio del año pasado se celebró un referéndum en la Isla para iniciar un proceso de adhesión plena como estado en los EEUU en el que el PNP, único partido integrador, solo obtuvo el 20% de respaldo del censo

electoral. Es difícil opinar sin un profundo conocimiento de la materia, pero presumo que este porcentaje de puertorriqueños son los que puedan sentirse discriminados. En democracia las mayorías mandan. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

- No, tampoco existe en mi país. (Cuestionario 28, Hombre, Dominicano, 24 años)

Tasas universitarias más caras a extranjeros	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
SI	4	33,33	66,67	8	12 alumnos	40
NO	2	25	75	6	8 alumnos	26,66
No contesta	2	20	80	8	10 alumnos	33,33
Total	8	-	-	22	30 alumnos	100
Resorts hoteleros sin niños						
SI	2	40	60	3	5 alumnos	16,66
NO	2	15,38	84,62	11	13 alumnos	43,34
No contesta	4	33,33	66,67	8	12 alumnos	40
Total	8	-	-	22	30 alumnos	100
Clubes deportivos solo para mujeres						
SI	3	27,27	72,73	8	11 alumnos	36,66
NO	2	25	75	6	8 alumnos	26,68
No contesta	3	27,28	72,72	8	11 alumnos	36,66
Total	8	-	-	22	30 alumnos	100
Obligatorio hablar lenguas propias						
Si	5	41,66	58,34	7	12 alumnos	40,01
NO	2	20	80	8	10 alumnos	33,33
No contesta	1	12,5	87,5	7	8 alumnos	26,66
Total	8	-	-	22	30 alumnos	100
Alquiler de viviendas solo a turistas						
Si	2	16,67	83,33	10	12 alumnos	40
No	4	44,44	55,56	5	9 alumnos	30
No contesta	2	22,22	77,78	7	9 alumnos	30
Total	8	-	-	22	30 alumnos	100
Puertorriqueños no votan						
Si	4	22,23	77,77	14	18 alumnos	60,01
No	1	50	50	1	2 alumnos	6,66
No Contesta	3	30	70	7	10 alumnos	33,33
Total	8			22	30 alumnos	100

Tabla 38: Consideración del carácter discriminatorio de 6 hechos. Fuente: Elaboración propia. Fecha: Marzo 2018.

-A la pregunta de si conocen alguna ley o costumbre que discrimine a algún sector, 10 participantes (33,33%) “SÍ” conocen, 17 (56,67%) “NO” conocen alguna ley o costumbre y 3 (10%) “No contestaron”, siendo ellas mayoría en todos los casos: (según Tabla 39). Se confirma con las siguientes respuestas de los cuestionarios:

- En Arabia Saudí prohíben a las mujeres conducir, es una de las tantas leyes sexistas y machistas que en el mundo Árabe hay hoy en día. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- En la India la violación dentro del matrimonio es legal, otra aberración pues no entiendo cómo en el siglo XXI sigue existiendo este tipo de leyes. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- En Malta, si un secuestrador "tras raptar a una persona, contrae matrimonio con ella, no podrá ser objeto de persecución por la justicia. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- La caza contra los homosexuales en Rusia. (Cuestionario 3, Mujer, Española, 24 años)
- Sí, en mi país aún no está aceptado el tema de la homosexualidad. (Cuestionario 11, Mujer, Dominicana, 27 años)
- En Ecuador algunos bancos de la región Costa, solo contratan como cajeras a mujeres jóvenes y solteras. (Cuestionario 13, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Todas las culturas tiene costumbres discriminatorias, creo que el miedo a lo desconocido (Cuestionario 16, Hombre, Argentino, 32 años)
- Sé que en algunos países no les pagan igual a los hombres que a las mujeres por el mismo trabajo, o no aceptan mujeres para algunos trabajos. (Cuestionario 19, Mujer, Dominicana, 24 años)
- Un exceso en la aplicación de la discriminación positiva en nuestra legislación europea puede conllevar a determinados abusos que generen socialmente un rechazo a las justas reivindicaciones de algunos colectivos. Te pongo como ejemplo a los que ocupan a la fuerza viviendas en violación clara al derecho de propiedad, o los carteristas reincidentes que realizan pequeños hurtos amparándose en la necesidad o las prostitutas explotadas por mafias de delincuentes, etc. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- En los Estados Unidos no es posible para votar en las elecciones presidenciales después de haber estado en la cárcel. Esto es discriminación. (Cuestionario 30, Mujer, Sueca, 23 años)

Ley o costumbre que discrimine	Hombres	%	%	Mujeres	Total	%
SI	3	30	70	7	10 alumnos	33,33
NO	5	29,41	70,59	12	17 alumnos	56,67
No contesta	0	0	100	3	3 alumnos	10
Total	8	-	-	22	30 alumnos	100

Tabla 39: Conocimiento de alguna ley o costumbre discriminatoria. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

- Y por último, en relación a si en sus países las infraestructuras, las ciudades y edificaciones etc. están adaptadas para las personas discapacitadas, el 73,34% del alumnado (22) ha contestado afirmativamente, el 23,33% (7) ha contestado “NO” y el 3,33% (1) “No contestó”, siendo ellas mayoría en todos los casos (ver Tabla 40). Se puede constatar por las siguientes respuestas dadas:

- No, aceras que no tienen rampas para poder acceder las personas con sillas de ruedas,... (Cuestionario 5, Mujer, Española, 29 años)
- Las recién construidas sí, están obligados; y las edificaciones antiguas están en proceso de adaptación. (Cuestionario 6, Mujer, Española, 23 años)
- Las estructuras en mi país no están adaptadas en lo más mínimo para las personas discapacitadas. Por ejemplo, las aceras son intransitables para las personas en sillas de ruedas pues no hay rampas, la verdad es una situación crítica. (Cuestionario 7, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Muy pocas, la universidad privada de América que se encuentra en mi país, no tiene acceso para personas discapacitadas. Los centros comerciales sí los tienen (Cuestionario 12, Hombre, Dominicano, 27 años)
- Claro! Hay diferentes superficies en las calles depende si es una parada de autobús o cruzar. (Cuestionario 30, Mujer, Sueca, 23 años)

Infraestructuras adaptadas a los discapacitados	Hombres SI	Mujeres SI	Hombres NO	Mujeres NO	Hombres NC	Mujeres NC	Total
Argentina	1	0	0	0	0	0	1
Ecuador	0	2	0	0	0	0	2
España	2	4	1	1	0	1	9
Italia	0	1**	0	0	0	0	1
República Dominicana	4	6*	0	5	0	0	15
Suecia	0	2	0	0	0	0	2
Total	7	15	1	6	0	1	30
%	31,81	68,19	14,28	85,72	0	100	100
%	73,34		23,33		3,33		100

Tabla 40: Adaptación de infraestructuras, ciudades y edificaciones para las personas discapacitadas en los países de origen de los encuestados. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

*Se hace algo pero falta

**En edificios nuevos

Acerca de la gestión de personas en la edificación.

-Según la Tabla 41, 2 estudiantes (6,66%) consideran que la participación de la mujer es “Alta” en las obras según sus países de origen, 19 (63,35%) “Baja”, 8 (26,66%) afirman que “SI” hay mujeres en las obras y 1 alumno (3,33%) “No contesta”. Los siguientes fragmentos de entrevista recogen sus percepciones al respecto de este punto:

- En mi país las mujeres en las obras ocupan puestos como fiscalizadoras, directoras de obra, etc. No he visto a mujeres trabajar construyendo como tal y debe ser porque es un trabajo más brusco en donde se utiliza fuerza física, pero no creo que sea una discriminación. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años).
- Ingenieras (aunque muy sobrevaloradas por el hecho de ser mujer), mujeres en la construcción, cuando se va a limpiar la obra, debido a que se cree que las mujeres no son eficientes en los trabajos duros y no saben de obra. (Cuestionario 3, Mujer, Española, 24 años)
- Las mujeres como profesionales pueden, he visto por parte de mis amigas que han trabajado en áreas laborales similares a la del hombre. (Cuestionario 8, Hombre, Dominicano, 24 años)
- Ingeniera Residente, supervisión de obras, no puedo dar más detalle porque no tengo mucho conocimiento. En mi trabajo sí habíamos muchas. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 29 años)
- Es baja en la parte obrera, porque en mi país la mayoría de la que están estudiando son mujeres y si ya tienen un título, no harán el trabajo sucio. (Cuestionario 14, Mujer, Dominicana, 27 años)
- Por lo general puestos de oficina, por lo general son puestos muy buenos. ¿Hay mujeres en los oficios de la construcción? No, la verdad es que no, el personal de obra restan importancia a sus órdenes o les faltan el respeto. ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? Porque el hombre supuestamente, tiene la capacidad de manejar cosas pesadas o soportar mejor los trabajos que demandan esfuerzos físicos. Es una idea preconcebida, pero como todo los trabajos, a ciertas personas se le da mejor que a otras. (Cuestionario 16, Hombre, Argentino, 32 años)
- En España el acceso de la mujer al sector de la construcción es total. No debemos confundir el sector de la construcción con las obras. En las obras se instala o se construye con lo que produce el sector. Estos operarios que ejecutan la construcción, al igual que en el ejército, la minería o la pesca, sufren esfuerzos extremos en los que la demanda de puestos de trabajo por mujeres es muy baja. Sin embargo, en puestos de dirección de obras, en

almacenes, fábricas, transportes y empresas de instalaciones, cada vez más, la mujer está presente en todos los niveles de la producción. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

- La mujer es discriminada porque no se la ve como figura de autoridad, la juzgan, la denigran y le dicen palabras obscenas cuando está especialmente realizando trabajo de campo, supervisando y llevando la nómina de los obreros. También los mismos ingenieros no les gusta tener una jefa (mujer) y que además sea joven. (Cuestionario 26, Mujer, Dominicana, 26 años)
- En mi país las mujeres no suelen desarrollarse mucho en el ámbito de la construcción y las que sí lo hacen la gran mayoría adquieren puestos de trabajos de gabinete (Oficina). Sí hay mujeres en obra pero muy pocas, y pienso que es baja debido a que el trabajo en obra es un trabajo pesado, no digo que no puedan pero le es más dificultoso y más por los riesgos que se presentan, además que en mi país se le falta mucho el respeto a las mujeres en cuanto a lo vulgar (Cuestionario 28, Hombre, Dominicano, 24 años)
- La mayoría de las mujeres trabajan en la empieza de las obras, por ejemplo planificación.

Es baja porque discriminación y también mujeres en general no son tan fuertes para trabajar con unos de los puestos que incluye usar el cuerpo mucho (Cuestionario 30, Mujer, Sueca, 23 años)

Participación de mujeres en las obras	H ALTA	M ALTA	H BAJA	M BAJA	H SI	M SI	H NC	M NC	Total
Argentina	0	0	1 (100%)	0	0	0	0	0	1
Ecuador	0	0	0	0	0	2 (100%)	0	0	2
España	1 (100%)	0	2 (33,33 %)	4 (66,67 %)	0	1 (100%)	0	1 (100%)	9
Italia	0	0	0	1 (100%)	0	0	0	0	1
República Dominicana	0	1 (100%)	2 (20%)	8 (80%)	2 (50%)	2 (50%)	0	0	15
Suecia	0	0	0	1 (100%)	0	1 (100%)	0	0	1
Total	1	1	5	14	2	6	0	1	30
%	50	50	26,31	73,69	25	75	0	100	100
%	6,66		63,35		26,66		3,33		100

Tabla 41: Participación de mujeres en las obras en sus países de origen. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

H: Hombres M: Mujeres NC: No Contesta

-Según la Tabla 42, 29 participantes (96,66%) afirman que los inmigrantes “Sí” participan en las obras y 1 alumno (3,33%) “No contesta”. Se refleja con las siguientes respuestas de los cuestionarios:

- En mi país sí hay funcionarios de otras nacionalidades, por ejemplo, en la empresa en la que yo trabajaba, la gerente general era mujer y española. Generalmente en mi país existen muchos colombianos y venezolanos ya por la situación política y económica de sus propios países. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Sí, hay árabes, rumanos, búlgaros trabajando normalmente como peones (Cuestionario 6, Mujer, Española, 23 años)
- Sí, haitianos, realizan los trabajos duros como albañilería, encofrado, etc., el puesto más alto puede ser capataz. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 28 años)
- La verdad es que cada vez menos. Entre los noventa y la primera década de nuestro siglo tuvimos muchos trabajadores de los antiguos países del Este, marroquíes y ecuatorianos en las obras. Nunca llegaron a superar el 10-15% de las plantillas. En la actualidad se mantiene un porcentaje de ecuatorianos arraigados ya en Valencia con sus familias, siendo más raro encontrarlos de otras nacionalidades. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- Los más bajos normalmente ¿de qué nacionalidad suelen ser? Polacos. (Cuestionario 29, Mujer, Sueca, 23 años)

Participación de inmigrantes en las obras	Hombres SI	Mujeres SI	Hombres No contesta	Mujeres No contesta	Total
Argentina	1 (100%)	0	0	0	1 (3,33%)
Ecuador	0	2 (100%)	0	0	2 (6,66%)
España	3 (37,5%)	5 (62,5%)	0	1 (100%)	9 (30%)
Italia	0	1 (100%)	0	0	1 (3,33%)
República Dominicana	4 (26,66%)	11 (73,34%)	0	0	15 (50,02%)
Suecia	0	2 (100%)	0	0	2 (6,66%)
Total	8	21	0	1	30
%	27,58	72,42	0	100	100
%	96,66		3,33		100

Tabla 42: Participación de inmigrantes en las obras en sus países de origen. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

-Según la Tabla 43, solo 4 alumnos (13,34%) consideran que las personas discapacitadas “Sí” participan en las obras en sus países de origen, 12 alumnos (40%) considera que “No”, 11 alumnos (36,66%) considera que es “Baja” y 3 alumnos (10%) “No contesta”. Se confirma con las siguientes respuestas de los cuestionarios:

- Hay pocas personas discapacitadas, pues las obras no suelen estar adaptadas para tal efecto. Suelen ocupar puestos donde su discapacidad no intervenga en el oficio. (Cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- En mi país he visto a personas con capacidades diferentes en la construcción, pero en baja proporción, por ejemplo, el carpintero tenía un grado de sordera, uno de los maestros mayores, tenía un ojo malo. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Sí, ¿qué puestos suelen ocupar? Directivos ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? En casos de personal de obra (peones, albañiles, fontaneros,..) en ocasiones requiere de fuerza y agilidad. (Cuestionario 5, Mujer, Española, 29 años)
- Su participación es prácticamente nula, entiendo que por la falta de oportunidades laborales que a estos le proporcionan. (Cuestionario 7, Mujer, Dominicana, 26 años)
- Hasta el momento no he visto en el campo (es decir en obra), pero en puesto de oficina sí. (Cuestionario 8, Hombre, Dominicano, 24 años)
- Que conozca directamente no he visto personas con diversidad funcional en el sector, aunque una persona celíaca se considera que tiene el 33% de “discapacidad”. motivos, se les puede considerar que no están capacitados para distintas labores. (Cuestionario 15, Hombre, Español, 25 años)
- No que yo haya visto. Pues un discapacitado podría rendir menos que una persona normal. (Cuestionario 19, Mujer, Dominicana, 24 años)
- Yo nunca he visto a personas discapacitadas físicamente en las obras de construcción, pero creo que ellos pueden ayudar en los trabajos más sencillos. Creo que en las oficinas donde se proyecta pueden estar personas discapacitadas físicamente. Creo que su porcentaje es bajo porque hay mucho trabajo manual y físico y situaciones bastante peligrosas en las obras de construcción. (Cuestionario 20, Mujer, Italiana, 23 años)
- En las obras sí. Evidentemente la obra es una actividad con alto riesgo de siniestralidad. Si la discapacidad le impide realizar correctamente su trabajo, pondría en riesgo su seguridad y la de sus compañeros. Uno de mis socios es arquitecto y discapacitado por la poliomielitis lo que nunca le ha impedido ser un magnífico profesional. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- En mi caso no conozco ninguno, vuelvo y repito trabajar en obra requiere de muchas habilidades físicas debido a las circunstancias del entorno. (Cuestionario 28, Hombre, Dominicano, 24 años)

Participación de discapacitados en las obras	H SI	M SI	H NO	M NO	H BAJA	M BAJA	H NC	M NC	Total
Argentina	0	0	1 (100%)	0	0	0	0	0	1
Ecuador	0	0	0	0	0	2 (100%)	0	0	2
España	1 (50%)	1 (50%)	1 (33,33 %)	2 (66,67 %)	1 (50%)	1 (50%)	0	2 (100%)	9
Italia	0	0	0	0	0	1 (100%)	0	0	1
República Dominicana	1 (100%)	0	2 (25%)	6 (75%)	1 (16,66 %)	5 (83,34 %)	0	0	15
Suecia	0	1 (100%)	0	0	0	0	0	1 (100%)	2
Total	2	2	4	8	2	9	0	3	30
%	50	50	33,34	66,66	18,18	81,82	0	100	100
%	13,34		40		36,66		10		100

Tabla 43: Participación de discapacitados en las obras en sus países de origen. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

H: Hombres M: Mujeres NC: No Contesta

- Si tuviesen una Pyme o fuesen autónomos, en caso de dudas sobre la vida personal del candidato/a, 27 alumnos (90%) "SI" contratarían y 3 alumnos (10%) "NO" contesta" (ver Tabla 44). Los siguientes fragmentos de entrevista recogen sus percepciones al respecto de este punto:

- En mi país las preguntas anteriores son normales para la selección del personal. Cada empresa establece sus pautas del personal que necesita y no lo calificarían de discriminación. Para ellos es peor contratar un empleado que le traiga problema en su empresa y estar obligado a pagarle sin hacer nada. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 28 años)
- No haría nada, pienso que su vida personal no tiene que influir con el trabajo y todos tenemos derecho a tener una vida y una familia fuera del ámbito laboral. (Cuestionario 11, Mujer, Dominicana, 27 años)
- Además, el simple hecho de contratar a una persona, supone un riesgo que ha de tomar la empresa, si su currículum es impecable, no hay duda, se contrata. El estado debería de suplir la cuantía a pagar por la empresa, si se contrata a la mujer y se queda embarazada. Esto es una medida de ejemplo, dando la posibilidad a la empresa de otra contratación, sin que acarree dos sueldos distintos para un mismo puesto. El Estado debe de mirar por el ciudadano, pero la forma de gobierno no entra dentro de esta encuesta. (Cuestionario 15, Hombre, Español, 25 años)
- Entiendo que si se adapta a lo que necesito no importa si tiene hijos o no, lo importante es que pueda cumplir con los objetivos de la empresa. Le diría que

me especifique si considera que puede cumplir con estos objetivos.
(Cuestionario 18, Mujer, Dominicana, 29 años)

- Contratarlo. Encontrar un candidato perfecto para un puesto es algo muy difícil y costoso. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)

Sí Contratarían	No Contesta	Total
27 alumnos	3 alumnos	30 alumnos
90%	10 %	100%

Tabla 44: Contratación de un candidato teniendo dudas sobre su vida personal. Caso PYME o autónomo. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

-Según la Tabla 45, 17 alumnos (56,67%) afirman que “NO” es necesaria una fotografía en el Curriculum Vitae en el caso de una PYME o autónomo, 12 alumnos (40%) “SI” es necesaria la fotografía y 1 alumno (3,33%) “NO contesta”. Como puede leerse a continuación:

- Sí, debido a que muchas veces una imagen te ayuda a entender a una persona y lo que pueda dar de sí. Tenemos que destacar que tienes que hacerte una idea de a quién vas a tratar y es mejor conocer de antemano a que cuando estemos en una entrevista, tener que fijarme en su aspecto. Imagina que tiene un lunar en la cara, si sé que tiene un lunar en la cara porque he visto la foto, en la entrevista voy a evitar mirar el lunar para que no se sienta incómodo. (Cuestionario 3, Mujer, Española, 24 años)
- Sí ¿por qué? Porque si en la foto o en la entrevista muestras un aspecto desinteresado, en tu trabajo puedes ser también (Cuestionario 4, Mujer, Española, 28 años)
- En mi país, es muy normal una foto de perfil, pienso que nuestras capacidades no se debe medir por una apariencia. (Cuestionario 8, Hombre, Dominicano, 24 años)
- Porque me gusta ver a la persona antes de conocerla. (Cuestionario 14, Mujer, Dominicana, 27 años)
- No, los conocimientos no se ven en una foto. (Cuestionario 22, Mujer, Dominicana, 27 años)
- Porque es necesario tener una idea con quien vas a entrevistar. (Cuestionario 29, Mujer, Sueca, 23 años)
- Yo prefiero una foto pero eso es diferente en diferentes empresas. Una imagen dice más de mil palabras. (Cuestionario 30, Mujer, Sueca, 23 años)

NO es necesaria la fotografía	SI es necesaria la fotografía	No Contesta	Total
17 alumnos	12 alumnos	1 alumno	30 alumnos
56,67%	40%	3,33%	100%

Tabla 45: Necesidad de fotografía en el Curriculum Vitae. Caso PYME o autónomo. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

-Si fuese para una multinacional, en el caso de dudas sobre la vida personal del candidato/a, 18 alumnos (60,01%) “SI” contratarían al candidato/a, 2 alumnos (6,66%) “NO” contratarían y 10 alumnos (33,33%) “No contestan” (ver Tabla 46). Como se confirma con los siguientes fragmentos extraídos de sus respuestas:

- Creo que se aumenta el grado de rigurosidad de exigencias del personal a contratar, porque existen estándares más grandes. (Cuestionario 9, Mujer, Dominicana, 28 años)
- En caso de una multinacional es importante conocer aspectos un poco más personales del individuo, pero el rostro no es necesario, sino que mantenga su aspecto presentable. (Cuestionario 18, Mujer, Dominicana, 29 años)

SÍ Contratarían	NO Contratarían	No Contesta	Total
18 alumnos	2 alumnos	10 alumnos	30 alumnos
60,01%	6,66%	33,33%	100%

Tabla 46: Contratación de un candidato teniendo dudas sobre su vida personal. Caso multinacional. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

-Siguiendo la Tabla 47, 14 alumnos (46,67%) afirman que “NO” es necesaria una fotografía en el Curriculum Vitae en el caso de una multinacional, 7 alumnos (23,33%) “SI” es necesaria la fotografía y 8 alumnos (30%) “NO contesta”:

NO es necesaria la fotografía	SÍ es necesaria la fotografía	No Contesta	Total
14 alumnos	7 alumnos	9 alumnos	30 alumnos
46,67%	23,33%	30%	100%

Tabla 47: Necesidad de fotografía en el Curriculum Vitae. Caso multinacional. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

- En el caso de no obtener los resultados esperados por el candidato/a debido a problemas de salud, 22 alumnos (73,34%) intentarían buscar una solución antes del despido, 1 alumnos (3,33%) “No contrataría”, 4 alumnos (13,33%) “Despediría” y 3 alumnos (10%) “No contesta” (ver Tabla 48). Los siguientes fragmentos recogen sus percepciones al respecto de este punto:

- Intentaría adaptarlo, de tal forma que tanto el trabajador como la empresa obtuviese su beneficio. (cuestionario 1, Hombre, Español, 32 años)
- Al igual que en las anteriores preguntas le aclararía cuál es la jornada de trabajo. Si no la puede cumplir no lo contrataría y le recomendaría que empiece a buscar trabajos de tiempo parcial. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Disminuir su jornada laboral y contratar a una persona más para ayudar a dicha persona hasta que tenga disponibilidad completa (Cuestionario 6, Mujer, Española, 23 años)
- Bueno, en ese caso ya su vida personal y estado de salud estaría afectando mi posición como empleador, pero trataría de llegar a un punto medio donde

ninguno de los nos veamos fuertemente afectados. (Cuestionario 7, Mujer, Dominicana, 26 años)

- Lamentablemente necesito a una persona que pueda cumplir con las tareas marcadas en el tiempo establecido, si se ausenta mucho el trabajo se demora mucho, produciendo pérdidas, así que debo conseguir otra persona que pueda cumplir. (Cuestionario 18, Mujer, Dominicana, 29 años)
- Me aseguro de que la persona reciba la ayuda adecuada para mejorar la salud de la persona. Le hablo a la persona sobre la posibilidad de trabajar menos horas a la semana para asegurarme de que tengo suficiente capital para contratar a otra persona también. Si no funciona, quizás necesito que despedir la persona. (Cuestionario 30, Mujer, Sueca, 23 años)

Intentar adaptar el puesto de trabajo	12 alumnos	40,02%
No contratar	1 alumno	3,33%
Contratar un suplente	8 alumnos	26,66%
Despedir	4 alumnos	13,33%
Cambiar de puesto	2 alumnos	6,66%
No contesta	3 alumnos	10%
Total	30 alumnos	100%

Tabla 48: Qué hacer en caso de no obtener los resultados esperados por el candidato debido a problemas de salud.
Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

-Según la Tabla 49, en el caso de contratar a un discapacitado para su PYME y/o autónomo o para una multinacional, 20 alumnos (66,68%) "SI" lo contratarían, 1 alumno (3,33%) "NO" lo contrataría, 3 alumnos (10%) "Depende", 1 alumno (3,33%) "Sí de técnico No de obrero" y 5 alumnos (16,66%) "No contesta". Se puede leer sus respuestas a continuación:

- Claro que contrataría a una persona con capacidades diferentes, siempre y cuando eso no interfiera con el trabajo a realizar. (Cuestionario 2, Mujer, Ecuatoriana, 28 años)
- Como técnico no creo que haya problema, pero siempre dependiendo de la discapacidad. Mi amiga es discapacitada y es técnico y creo que puede ejercer muy bien su profesión, aunque tenga alguna limitación.
Pienso que como obrero, lo tendrían muy difícil, por el tema de la maquinaria, ruido, hay que gritar muchas veces por el tema de la peligrosidad en el sector. (Cuestionario 4, Mujer, Española, 28 años)
- No, yo creo que tendría muchas dificultades respecto a la movilidad dentro de la obra. lo contrataría pero con un ayudante. (cuestionario 6, mujer, española, 23 años)
- Sí, es difícil, lo contrataría para otro puesto, ya que depende la discapacidad puede tener algún accidente en obra. (Cuestionario 10, Mujer, Dominicana, 26 años)

- No, no es fácil. No le contrataría como obrero o técnico (Cuestionario 12, Hombre, Dominicano, 26 años)
- Si es apto e idóneo para el puesto y su discapacidad no afecta a la seguridad del equipo, no creo que hoy en día ninguna empresa seria en nuestro país tuviera reparo en su contratación. (Cuestionario 23, Hombre, Español, 57 años)
- Todo depende, hay personas que desarrollan habilidades aún siendo discapacitados, de todas formas, lo probaría y si me resulta pues lo dejo, cada persona tiene sus necesidades y darle una oportunidad como todos la merecen no estaría mal, todos tenemos derecho! (Cuestionario 28, Hombre, Dominicano, 24 años)
- Todo depende del tipo de discapacidad, para unos funciona, y unos otros no. (Cuestionario 30, Mujer, Sueca, 23 años)

SÍ	20 alumnos	66,68%
NO	1 alumno	3,33%
Depende	3 alumnos	10%
SÍ de Técnico NO de Obrero	1 alumno	3,33%
No contesta	5 alumnos	16,66%
Total	30 alumnos	100%

Tabla 49: Disposición a contratar a un discapacitado para su PYME y/o autónomo o para una multinacional. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

5.- CONCLUSIONES.

5.1.- CONCLUSIONES GENERALES

Como se comentó al principio de este TFM, cada país o región tiene su propia idiosincrasia, y esto genera grandes diferencias en cuanto a la discriminación. Así, para entender el porqué algunos países actúan de determinada manera o los motivos por los que tienen unas leyes que a priori pueden parecer discriminatorias o injustas para cierto colectivo, se debe conocer su historia y evolución.

Por lo que a la pregunta de si existe discriminación en términos generales en diversas partes del mundo, la respuesta que se puede dar después de esta investigación y la más acertada es que **“depende”**. Depende de “a quién se le pregunte”, y también hay que tener en cuenta que para favorecer a un colectivo, otro se puede ver perjudicado en cierta medida.

Ahora bien, a pesar que las administraciones han hecho un gran esfuerzo por la integración de los 3 colectivos investigados, según el criterio del autor, todos sufren grados de discriminación con algunos matices, y todavía falta mucho por hacer.

Personas discapacitadas

Desafortunadamente, en términos generales existen laboralmente grandes prejuicios hacia este colectivo, ya que se considera que no podrá cumplir con los objetivos de su trabajo. Esto se acentúa en la construcción, ya que es un sector con muchos accidentes laborales y el mismo entorno físico del trabajo podría tener consecuencias negativas en cuanto a la accesibilidad o en caso de emergencia.

No obstante, en las grandes empresas y en algunas PYMES ya comienzan a existir pequeños cambios en este sentido ya que un discapacitado “SI” puede tomar decisiones acertadas en su trabajo. Con unos pequeños cambios organizativos un discapacitado puede trabajar en un entorno normal; en algunos casos incluso dentro de las obras.

Estas circunstancias se dan únicamente en algunos países industrializados. Sin embargo, en otros países su aplicación resulta muy difícil en términos generales, o como sucede a menudo, por extrema necesidad, el trabajador discapacitado tiene que trabajar en unas malas condiciones, ya que no todos los países conceden ayudas a este colectivo para que pueda vivir dignamente. En este sentido, España está haciendo cosas muy positivas.

Inmigrantes

En general, cuando la economía lo permite, los inmigrantes suelen encontrar trabajo fácilmente, aunque realizan los trabajos peor pagados y en malas condiciones laborales. Pero también son los primeros y los más afectados cuando la economía del país de destino cambia.

Dependiendo del país pueden tener o no los mismos derechos que un nacional, ya que hay países que, por ejemplo, no permiten las huelgas de trabajadores extranjeros en su legislación, por lo que suelen ser muy vulnerables y están discriminados.

Esta investigación pone de manifiesto que “Sí” existe algo de discriminación hacia los inmigrantes. Ahora bien, hay que subrayar que esta discriminación es muy variada dependiendo del país de origen, del país de acogida y en menor medida del nivel de estudios del inmigrante.

En el caso del sector de la construcción “Sí” se discrimina a los inmigrantes, tanto en países industrializados como en vías de desarrollo. En el caso de España existe esta discriminación, pero en general es muy baja, ya que los inmigrantes normalmente cuentan con los mismos derechos y obligaciones, aunque en caso de no tener papeles en regla “Sí” pueden sufrir algún tipo de explotación. Como en todos los sectores económicos, hay que destacar que las administraciones han puesto mucho empeño en reducir la contratación de inmigrantes ilegales en las obras, aunque en la economía sumergida se da en mayor medida.

Mujeres

A la pregunta de si las mujeres están siendo discriminadas, la respuesta “depende” obtiene gran protagonismo. Por ejemplo, si se preguntase a un sector extremista (musulmanes, judíos ortodoxos, ultra católicos o amish) no creerán que la mujer esté discriminada en sus países o sociedades ya que tiene un papel definido dentro de dicha sociedad. Sin embargo, a ojos de otras partes de la población la mujer “Sí” se considera muy discriminada.

De cualquier modo, sigue existiendo cierta discriminación hacia las mujeres en todas partes del mundo, aunque en algunas es mucho más acentuada y desafortunadamente se da en todo tipo de países.

La mujer va ganando mayor protagonismo en ciertos países industrializados, igualando “casi” al hombre en sectores y posiciones concretas. Sin embargo aún queda mucho por hacer, incluso en países donde la mujer ha tenido un papel muy secundario comienzan a darse pequeños o grandes cambios, según se mire. Que las mujeres puedan conducir, por ejemplo, es un gran avance en algunas sociedades, pero en otras resulta incomprensible que una mujer no pueda hacerlo, libremente.

En el caso de España, en los últimos años se han hecho avances hacia la paridad, aunque también hay que seguir potenciándola incluso dentro de las administraciones públicas, ya que como se ha demostrado en esta investigación, varias incumplen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Hay que tener en cuenta que estamos en un mundo muy competitivo y para lograr el éxito profesional, en palabras de María Garaña, presidenta de Microsoft España¹⁸⁴: “Las mujeres que llegan arriba tienen unas características comunes: **son luchadoras, tienen confianza en sí mismas y, detrás, una red que las soporta y empuja**”. Y el autor añadiría: y toman “**las decisiones correctas**”. Pero esto no es solamente para las mujeres, para los hombres también y desafortunadamente estas habilidades hay que desarrollarlas y según el autor no siempre es posible ni tenerlas ni desarrollarlas en ambos sexos.

¹⁸⁴ Fuente: www.elmundo.es “María Garaña, ex presidenta de Microsoft España, ficha por Google”. Fecha: 27 de diciembre de 2017.

Dentro del sector de la construcción

El sector sigue estando muy masculinizado aunque en la universidad española ya se perciben cambios en sentido opuesto. Cada vez más mujeres escogen carreras técnicas como las ingenierías y/o arquitectura técnica, y en el grado de arquitectura prácticamente existe paridad.

Un dato sumamente importante es la participación de la mujer en el sector en los países analizados en esta investigación. Se puede concluir que en países con los mejores datos de igualdad en el mundo (Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca), países del ex bloque socialista (teóricamente existía mucha igualdad) y el resto de países los porcentajes "NO" varían sustancialmente, aunque la participación es muy baja no llegando ni al 15% en el mayor de los casos. Por lo que, según el autor, al menos en los países industrializados hay desigualdad de intereses y vocaciones más no de oportunidades. Resulta muy difícil obligar a los jóvenes a estudiar algo cuando no se está interesado.

Desafortunadamente, la participación de las mujeres en los oficios de la construcción es muy baja. En términos generales ellas no buscan esta ocupación y saben que puede resultar difícil que las contraten. Además, todavía hay prejuicios por parte de contratistas o clientes al ver una mujer como mano de obra o encabezando un proyecto, y para cambiar esta mentalidad se requiere de tiempo.

No hay que olvidar que el sector de la construcción tiene ciertas particularidades que lo hacen muy hostil hacia todas las personas que trabajan en él. Pero el que sea muy competitivo, que exista mucha presión o que tenga unos horarios que requieran muchos esfuerzos no significa que las mujeres no puedan trabajar de una manera profesional, al igual que los hombres. De hecho hay sectores como las urgencias hospitalarias que son peores, y sin embargo hay una mayoría de mujeres trabajando.

En la actualidad comienza a haber datos muy positivos, por ejemplo ellas tienen mayor nivel educativo que ellos, son demandadas dentro del mercado laboral y sobre todo algunas opinan que no existen barreras u obstáculos insalvables por el simple hecho de ser mujer.

5.2.- CONCLUSIONES DEL TRABAJO EMPÍRICO.

En esta investigación ha habido dos limitaciones. La primera es que no todos los estudiantes contestaron el cuestionario. Así, hay nacionalidades matriculadas en el máster como la China que no han podido analizarse, y su inclusión hubiera resultado muy interesante.

La segunda es que un total de 30¹⁸⁵ estudiantes participaron en la investigación, de los cuales 8 han sido hombres y 22 mujeres. No participaron 10 hombres y 9 mujeres, siendo el total de inscritos en el máster 18 hombres y 31 mujeres. Si la muestra

¹⁸⁵ El cuestionario 31 se recibió a principios de mayo por lo que únicamente se incluye en el anexo.

hubiese sido más equitativa en cuanto al mismo número de hombres y mujeres hubiera representado mejor la realidad.

Datos personales/biográficos:

Académicamente, si consideramos la Ingeniería Civil como la carrera más difícil¹⁸⁶ dentro de las cursadas por el alumnado, ellas son ampliamente mayoría ya que son 9 frente a 3. Y coincide en lo referente a que ellas son mayoría durante los cursos de máster en Ingeniería y arquitectura, considerando a los 49 estudiantes (18 hombres y 31 mujeres).

En cuanto a idiomas ellas predominan hablando 3 y 4 idiomas. Con lo expuesto anteriormente se confirma la investigación realizada por Infante¹⁸⁷ & otros (2011) que reveló que la mujer que accede al sector de la construcción está más cualificada que el hombre.

Preguntas generales:

Los encuestados mayoritariamente han sentido y presenciado discriminación tanto en su vida personal como laboral, estando ellas en ambos casos a la cabeza, por su color de piel, sexualidad, por su condición de mujer, edad, situación económica y religión entre otros.

Solamente se sienten integrados 8 participantes extranjeros de los 21. Este dato es muy bajo y más siendo el castellano la lengua materna de la gran mayoría del alumnado encuestado. Las causas podrían ser que necesitan más tiempo para su integración, un trabajo en el que poder desarrollarse profesionalmente o mecanismos dentro de la Universidad y/o de la administración, así como por causas personales. Con este dato se aprecia que el hablar el idioma del país de destino correctamente no es suficiente para la completa integración de los extranjeros.

En referencia a los 6 hechos que debían calificar como discriminatorios o no, la respuesta “**depende**” obtiene otra vez gran protagonismo ya que según “a quien se le pregunte” es la respuesta, ya que para algunos era un “SI” y para otros NO”.

En relación a si conocen alguna ley o costumbre que discrimine a algún sector, las respuestas confirman que las sociedades discriminan a algún colectivo y, sobre todo, y lo más grave es que las administraciones hacen poco para combatirla. Han aportado ejemplos de discriminación hacia las mujeres, hombres y homosexuales entre otros, y de varios países tan dispares como Ecuador, EEUU, Arabia Saudí, Malta y Rusia.

En cuanto a la adaptación de infraestructuras, ciudades y edificaciones para las personas con discapacidad, la amplia mayoría del alumnado encuestado contesta afirmativamente.

¹⁸⁶ La Ingeniería de Caminos se considera al menos en Méjico algo más complicada que arquitectura, por su alto grado de matemáticas y cálculos.

¹⁸⁷ Citado por Millán en el TFM de la UPV (2013). “La Arquitectura técnica como salida profesional: un estudio de motivos y decisiones con perspectiva de género”.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación:

Poco más de la mitad del alumnado encuestado considera que la participación de la mujer en las obras en sus países es baja. Esto coincide con los estudios realizados en los diferentes Estados de la Unión Europea y Estados Unidos (Dainty¹⁸⁸ & otros, 2005), Singapur (Ling¹⁸⁹ & Poh, 2004), Sudáfrica (Madikizela¹⁹⁰ & Haupt, 2010), Nigeria (Kehinde¹⁹¹ & Okoli, 2004), Turquía (Arslan¹⁹² & Kivrak, 2004), Tailandia (Kaewsri¹⁹³ & Tongthong, 2011) (Barreto, 2015) y España (Navarro Astor & otros, 2016). Sin embargo como punto positivo se subraya la percepción de 2 estudiantes (1 hombre español y 1 mujer dominicana) que creen que la participación de las mujeres en las obras es alta al menos en sus países de origen.

Según los participantes, en sus países de origen por lo general los inmigrantes hacen los peores trabajos, confirmando a Stefoni & otros (2017) que indican que los inmigrantes irregulares o refugiados no tienen muchas opciones de trabajos con mejoras de expectativas laborales. Aunque en algunos casos pueden llegar a ocupar puestos de dirección incluso mujeres inmigrantes.

Solo 4 participantes consideran que las personas discapacitadas “SI” participan en las obras en sus países de origen. Es una participación muy baja y entre las razones señaladas, la gran mayoría coinciden con el estudio del CERMI de una actitud inicial negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela prejuicios iniciales hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de atribuciones, estereotipos e ideas falsas preconcebidas.

Y los investigados también mencionan que los pocos que trabajan en las obras tienen un nivel educativo bajo, lo que coincide con Tshobotlwane¹⁹⁴ & otros, (2006) la falta de estudios y de especialización, los trabajadores discapacitados hacen los trabajos más duros y peor pagados, resultando difícil que realicen trabajos cualificados.

Sin embargo dos encuestados ponen de ejemplo que uno de sus socios sufre poliomielitis y es un buen profesional y el otro encuestado afirma: “mi amiga es discapacitada y es técnico y creo que puede ejercer muy bien su profesión aunque tenga alguna limitación”. Esto coincide con Guillén & otros, (2008) en que es fundamental que las empresas entiendan que un discapacitado “SÍ” puede asumir responsabilidades y llevar a cabo un trabajo.

¹⁸⁸ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). “Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano”.

¹⁸⁹ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). “Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano”.

¹⁹⁰ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). “Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano”.

¹⁹¹ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). “Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano”.

¹⁹² Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). “Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano”.

¹⁹³ Citado por Barreto en el TFM de la UPV (2015). “Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano”.

¹⁹⁴ Citado por Guimares & otros (2015). “Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector.”

Si tuviesen una Pyme o fuesen autónomos, en caso de dudas sobre la vida personal del candidato/a, la gran mayoría de los participantes “SI” contratarían al candidato. Algunos manifestaron que en una entrevista de trabajo en sus países de origen es normal hacer preguntas personales, sin embargo en España está prohibido. Con esto se confirma que cada país tiene sus propias leyes.

En lo que coinciden varios participantes es que al candidato/a lo tendrían a prueba un par de meses. En cuanto a poner una fotografía en el Curriculum Vitae, poco más de la mitad afirma que “NO” es necesaria y por el contrario poco menos de la mayoría dice “SI” es necesaria. Con estas respuestas se confirma que lo que para unos puede ser algo necesario para otros no lo es.

Para una multinacional, en el caso de dudas sobre la vida personal del candidato/a, poco más de la mitad “SI” contratarían al candidato/a, es un dato que baja drásticamente con respecto a la Pyme 30 puntos. Puede deberse a que existe mayor rigurosidad tal y como comenta un encuestado. Sin embargo según el autor debería ser la misma rigurosidad en ambos casos, al igual que la fotografía en el Curriculum Vitae, pero no es así, ya que casi la mitad de los participantes afirman que “NO” es necesaria sin embargo algunos dicen “SI” es necesaria.

En el supuesto caso de no obtener los resultados esperados por el candidato/a debido a problemas de salud, casi todos los participantes intentarían buscar una solución antes del despido. A juicio del autor es una actitud positiva ya que se está intentando dar una solución al problema.

En el caso de contratar a un discapacitado para su PYME y/o autónomo o para una multinacional, poco más de la mitad “SI” lo contratarían. Es un dato positivo ya que como explica McMahon¹⁹⁵ & Shaw (2005) a nivel laboral, las situaciones de discapacidad por lo general se han considerado de manera negativa o problemática, sin embargo en los últimos años ya se tratan las discapacidades de manera más positiva. Sin embargo los contratarían para trabajo de oficina preferiblemente en lugar de obra. Esto confirma el estudio de Newton & Ormerod (2007) donde la mayor parte de los discapacitados que trabajan en este sector lo hace en oficinas en lugar de en las obras.

5.3.- FUTUROS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

Sería muy satisfactorio que en el futuro otros alumnos se interesasen por los temas en los que se da mayor importancia a sentimientos, vivencias y experiencias de ciertas minorías dentro del sector de la construcción, y se siguiesen estudiando. Podrían generarse temas tan interesantes como por ejemplo:

-Mujeres con discapacidad en el sector de la construcción.

¹⁹⁵ Citado por Alcover de la Hera & Pérez Torres (2011). “Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”.

- Mujeres inmigrantes autónomas y con cargas familiares dentro del sector de la construcción.
- Alumnos con necesidades especiales en la ETSIE y en general en la UPV.
- Homosexualidad en la construcción.
- Estudio para saber porqué las mujeres abandonan el sector de la construcción por causas personales.
- Seguir y conocer si los estudiantes de los siguientes cursos del máster durante su estancia en España o durante sus estudios en sus países de origen se han sentido discriminados, inclusive conocer si existen leyes que discriminen a minorías en sus países de origen.
- Discriminación a jóvenes o mayores de 45 años en el sector de la construcción.
- Ingenieros de la Edificación en el extranjero.

6.- BIBLIOGRAFÍA.

PUBLICACIONES, ENCUESTAS, LIBROS Y TRABAJOS FINAL DE GRADO Y DE MÁSTER

-Alcover de la Hera C & Pérez V (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional". Revista SCIELO. Madrid, España. Disponible en: <http://www.dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>. Fecha de consulta: 9 de Noviembre de 2017.

-Arenas M, Calama J & Domínguez T (2017). "El liderazgo en la construcción. Un estudio de casos con perspectiva de género". Leadership in construction. A case study with a gender perspective. Revista de la Construcción [online]. 2017, vol. 16,n.1, pp. 115-125. ISSN 0718-915X. Disponible en: <http://www.doi.org/10.7764/RDLC.16.1.115>. Fecha de consulta: 9 de Noviembre de 2017.

-Barreto U (2015). **Trabajo Final de Máster**. "Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano". Universidad Politécnica de Valencia. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Canales, Puertos y Caminos.

-Buckley M, Zendel A, Biggar J, Frederiksen L, & Wells J (2016). "Migrant work & employment in the construction sector". International Labour Organization. Geneva, Switzerland.

-Cases A (2015). **Trabajo Final de Máster**. "La gestión de la diversidad en las empresas constructoras nacionales. ¿Mito o realidad?" Universidad Politécnica de Valencia. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de la Edificación.

-CCOO, Andalucía (2003). "Igualdad de oportunidades en el sector de la construcción". Andalucía, España. Disponible en: http://www.AD_450_producto_8.pdf. Acceso: 10 de Noviembre de 2017.

-CEESCO (2017). "Equidad de género en el sector de la construcción". Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción en colaboración con la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. Méjico. Disponible en: http://www.equidaddegeneroenelsectordeconstruccion_24_05_2017.pdf. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-Del Águila A (2017). "Living on the construction site. Paraguayan construction workers in Buenos Aires". Latin American Perspectives. Argentina. Disponible en: <http://www.DOI:10.1177/0094582X17730373>. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-EDAD (2008). "Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia". Disponible en: <http://www.ine.es>. Fecha de consulta: 19 de Enero de 2018.

-Fundación laboral de la construcción, Memoria (2016). "Día Mundial de la Mujer: cerca de 4.000 trabajadoras del sector se formaron con la Fundación Laboral de la

Construcción en 2016". España. Disponible en: <http://www.fundacionlaboral.org/actualidad/noticias/fundacion/dia-mundial-de-la-mujer-cerca-de-4000-trabajadoras-del-sector-se-formaron-con-la-fundacion-laboral-de-la-construccion>. Fecha de consulta: 9 de Septiembre de 2017.

-Gale A & Davidson M (2006). "Managing Diversity and Equality in Construction: initiatives & practice". Abingdon, Oxon: Taylor & Francis.

-Garciandia J (2015). **Trabajo Final de Máster**: "La experiencia del desempleo entre Ingenieros de la Edificación y Arquitectos Técnicos navarros". Universidad Politécnica de Valencia. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de la Edificación.

-Godenau D, Rinken S, Martínez de Lizarrondo A, & Moreno Márquez G (2015). "La integración de los inmigrantes en España: una propuesta de mediación a escala regional. Disponible en: <http://www.extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/publicaciones>. Fecha de consulta: 8 de Noviembre de 2017.

-Guillén C & Contreras R (2008). "Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido". Fundación MAPFRE. España. Disponible en: http://www.Un_analisis_de_la_productividad.pdf. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-Guimaraes B, Bezerra L & Barkokébas B (2015). "Workplace adaptation of people with disabilities in the construction sector". 6th International Conference on Applied Human Factors & Ergonomics (AHFE 2015) & the Affiliated Conferences, AHFE 2015. Elsevier BV. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com>. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-INE, Anuario Estadístico de España (2017), Educación. Disponible en: <http://www.ine.es/pubweb.anuario17>. Fecha de consulta: 19 de Enero de 2018.

-INE, Estadística de Nulidades, Separaciones y Divorcios de España (2016). Disponible en: http://www.ine.es.prensa.ensd_2016. Fecha de consulta: 15 de Mayo de 2018.

-Manley S, Graft-Johnson A & Lucking K (2011). "Disabled architects: unlocking the potential for practice". Reporte commissioned by the Royal Institute of British Architects (RIBA) jointly funded by RIBA & the University of the West of England, Bristol. november 2011. Disponible en: <http://www.eprints.uwe.ac.uk/16961>. Fecha de consulta: 9 de Noviembre de 2017.

-Meardi G, Martin A & Lozano M (2012). "Constructing Uncertainty: Unions & Migrant Labour in Construction in Spain & UK". Journal of Industrial Relations, 54(1), 5-21. Disponible en: <http://www.doi.org/10.1177/0022185611432388>. Fecha de consulta: 9 de Noviembre de 2017.

-Millán A (2013). **Trabajo Final de Máster**: "La Arquitectura técnica como salida profesional: un estudio de motivos y decisiones con perspectiva de género". Universidad Politécnica de Valencia. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de la Edificación.

-Mirza & Nacey, (2016). "The architectural profession in Europe 2016. Architects Council of Europe". Disponible en: <https://www.ace-cae.eu/activities/publications/sector-study-2016/> y https://www.cscae.com/images/stories/Noticias/Estado_de_la_profesion_de_arquitecto_en_Europa_2016.pdf. Fecha de consulta: 13 de Marzo de 2018.

-Mogrovejo R & Rodríguez M (2017). "Mujeres del sector de la construcción en Bolivia: con una especial mirada a las ciudades de La Paz y El Alto.". Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los países andinos. Bolivia. Disponible en: http://www.wcms_571361-ilovepdf-compressed.pdf. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-Narváez M (2012). **Trabajo Final de Grado:** "Actitudes, sentimientos y recompensas de los años de trabajo de los albañiles inmigrantes de la Comunidad Valenciana". Universidad Politécnica de Valencia. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de la Edificación.

-Navarro E, Román M, e Infante M (2016). "Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción". Revista Innovar Journal. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. España. Disponible en: <http://www.doi.org/10.15446/innovar.v26n61.57169>. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-Newton R & Ormerod R (2007). "Do disabled people have a place in the UK construction industry?". Construction Management & Economics 23:10, 1071-1081. Disponible en: <http://www.doi.org/10.1080/01446190500372510>. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-Newton R & Ormerod M (2013). "Construction as a career choice for young disabled people: dispelling the myths?". Construction Management & Economics 31:8, 928-938. Disponible en: <http://www.doi.org/10.1080/01446193.2013.777465>. Fecha de consulta: 19 de Febrero de 2018.

-Rivermar M (2013). "Experiencias laborales en la industria de la construcción estadounidense. El caso de migrantes mexicanos en Carolina del Norte". VII Jornadas Santiago Wallace de Investigación en Antropología Social. Sección de Antropología Social. Instituto de Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires, 27, 28 y 29 de Noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.aacademica.org/000-063/25>. Fecha de consulta: 10 de Noviembre de 2017.

-SEPE (2017). "2017 Informe del Mercado de Trabajo Estatal, Datos 2016)". Disponible en: http://wwwsepe.es_imt2017_datos2016_estatal_general-pdf. Fecha de consulta: 12 de Enero de 2018.

-SEPE*, (2017). "2017 Informe del Mercado de Trabajo de los extranjeros. Estatal. Datos 2016)". Disponible en: http://wwwsepe.es_imt2017_datos2016_estatal_general-pdf. Fecha de consulta: 15 de Febrero de 2018.

-Stefoni C, Leiva S, Bonhomme M (2017). "Migración Internacional y precariedad laboral en el caso de la industria de la construcción en Chile". REMHU, Rev. interdiscip. Mobil. Hum., Brasilia, v.25, n° 49. Chile

REFERENCIAS LEGISLATIVAS ESPAÑOLAS.

- Constitución Española. BOE núm. 311, 29 de Diciembre de 1978.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre en su artículo 141 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 43/2006 de 29 de Diciembre, en su artículo 2.2 de mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 30/1984 de la Función Pública.

PÁGINAS WEB ESPAÑOLAS.

- www.boe.es. "Boletín Oficial del Estado".
- www.cermi.es. "Derechos humanos y discapacidad. Informe España."
- www.datosmacro.com "Evolución económica y demográfica de España y todos los países".
- www.discapnet.es. "El portal de las personas con discapacidad".
- www.eap.gobex.ex. "Escuela de Administración Pública de Extremadura".
- www.empleo.gob.es. "Ministerio de Empleo y Seguridad Social".
- www.exteriores.gob.es. "Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación".
- www.forbes.es. "Revista Americana especializada en el mundo de los negocios y las finanzas".
- www.ine.es. "Instituto Nacional de estadística".
- www.lamoncloa.gob.es. "Gobierno de España".
- www.lasexta.com. "Cadena española privada de ámbito nacional y en abierto".
- www.mec.es. "Ministerio de Educación, Cultura y Deporte"
- www.mujeranalitica.com. "Revista donde la mujeres la protagonista".

-www.noticias.juridicas.com. “Noticias sobre fiscalidad, derecho y jurisdicción vigentes”.

-www.poderjudicial.es. “Consejo General del Poder Judicial”.

www.politicaexterior.com “Grupo Editorial de Análisis de Actualidad Internacional”

-www.rtve.es. “Corporación de Radio y televisión Española”.

-www.rae.es. “Real Academia Española”.

-www.sepe.es “Servicio Público de Empleo Estatal”.

-www.wikipedia.org. “Enciclopedia libre online”.

PÁGINAS WEB NO ESPAÑOLAS.

-www.cmic.org.mx. “Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción”.

-www.endondecorrer.com. “Información de carreras de atletismo”.

-www.eurostat.com. “Oficina Europea de Estadística”.

-www.ilo.org. “International Labour Organization”.

-www.inegi.org.mx. “Instituto Nacional de Estadística y Geografía”

-www.linkedin.com. “Comunidad social orientada a las empresas, a los negocios y el empleo”.

-www.travelbymexico.com. “Página oficial de turismo en México”.

-www.lamudi.com.mx “Portal inmobiliario global que solo trabaja en mercados emergentes”.

PERIÓDICOS DIGITALES ESPAÑOLES.

-20minutos.es

-www.amp.antena3.com.

-www.cincodias.com

-www.efe.com

-www.eldiario.es

-www.eleconomista.es

-www.elespañol.com

- www.elespectador.com
- www.elpais.com
- www.elpaissemanal.es
- www.elperiodico.com
- www.elmundo.es
- www.elplural.com
- www.es.reuters.com
- www.expansion.com
- www.finanzas.com
- www.lasprovincias.es
- www.lavanguardia.com
- www.levante-emv.com
- www.okdiario.com

PERIÓDICOS DIGITALES NO ESPAÑOLES.

- www.asianews.it
- www.cnbc.com
- www.cnn.com
- www.eleconomista.com.mx
- www.elespectador.com
- www.elobservador.com.uy
- www.eluniversal.com.mx
- www.noticiasya.com
- www.regeneracion.mx
- www.rew.ca
- www.thenewyorktimes.es
- www.thewalrus.ca

-www.theyucatanimes.com

-www.ultimasnoticias.com.do

-www.vancouversun.com

7.- ANEXOS.

7.1.- TODOS LOS CUESTIONARIOS TAL Y COMO SE RECIBIERON POR PARTE DE LOS ALUMNOS A TRAVÉS DE POLYFORMAT.

Cuestionario 1.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: española
- b. Sexo: Varón
- c. Edad: 32 años
- d. Con pareja o sin pareja: Con Pareja
- e. Nº de hijos y edades: No.
- f. Profesión: Administrativo.
- g. Años de experiencia laboral: 4 años.
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? Si, de Peón.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Español, No,
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?, x.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). No, son la mayoría dominicanos, boliviano y argentino,
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?, Tengo amigos de Varias Nacionalidades, Marruecos, Argentina, Rusia, Bulgaria.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Tratar de forma diferente negativamente a una persona por su forma de pensar, actuar, religión o cualquier otra condición.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Si, práctico Karate y estoy en el Equipo de la Comunidad Valenciana, cuando viajamos a algún campeonato ahora a mis 32 años veo que la edad de la mayoría es muy inferior a la mía, por lo que la confianza que estos compañeros pueden tener hacia mi es mínima, por lo que me siento discriminado en alguna ocasión.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

Si, soy profe de Karate de niños, en varios coles veo a niños de otros países sin jugar con el resto, por lo que en los ejercicios de clase intento mezclar lo máximo posible.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Estar integrado en un país en conseguir adaptarse a la cultura, pero sin cambiar las tuyas propias, y que el resto te acepte tal y como eres.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No lo aceptaría, pues si por lo general irte a otro país es algo muy difícil, ir sin el permiso de trabajo tiene que presentar muchas trabas legales y todo ello sin mencionar las trabas sociales.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- h) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

Es una discriminación, pero hay que tener en cuenta de que los nacionales pagan sus impuestos, de los cuales parte de ese dinero va a la educación.

- i) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No me parece discriminación, pues esos hoteles o aerolíneas están enfocadas para otro tipo de cliente.

- j) Clubes deportivos solo para mujeres.

Hay diversidad de clubes de este tipo, no me parece discriminatorio, aunque pienso que el sexo no hace a la persona, el motivo de este tipo de clubs no los entiendo, pero los respeto.

- k) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

Me parece discriminatorio, pues creo en la libertad de movilidad geográfica y con estas normas dan prioridad a los que nacieron en esa comunidad.

- l) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que, a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

No me parece discriminatorio, pero entiendo que los dueños de esas casas habrán aprendido por la experiencia, pero bueno el dinero no hace a las personas.

m) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Esta razón la veo discriminatoria, pues este país pertenece a estados unidos por lo tanto deberían poder votar, por lo que creo que uno de los motivos será por su carácter latino desde el punto de vista cultural.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

- En **Arabia Saudi** prohíben a las mujeres a conducir, es una de las tantas leyes sexista y machista que en el mundo Arabe hay hoy en día.
- En la **India** la Violación dentro del matrimonio es legal, otra aberración que me parece fatal, pues no entiendo cómo en el siglo XXI sigue existiendo este tipo de leyes.
- En **Malta**, si un secuestrador "tras raptar a una persona, contrae matrimonio con ella, no podrá ser objeto de persecución por la justicia.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Si, esta la ley del CTE SUA de Accesibilidad.

Ejemplos:

- 1- **Viviendas accesible.** Los edificios de uso Residencial Vivienda dispondrán del número de viviendas accesibles para usuarios de silla de ruedas y para personas con discapacidad auditiva según la reglamentación aplicable.
- 2- **Plazas reservadas** . Los espacios con asientos fijos para el público, tales como auditorios, cines, salones de actos, espectáculos, etc., dispondrán de la siguiente reserva de plazas: a) Una plaza reservada para usuarios de silla de ruedas por cada 100 plazas o fracción. b) En espacios con más de 50 asientos fijos y en los que la actividad tenga una componente auditiva, una plaza reservada para personas con discapacidad auditiva por cada 50 plazas o fracción. 2 Las zonas de espera con asientos fijos dispondrán de una plaza reservada para usuarios de silla de ruedas por cada 100 asientos o fracción.
- 3- **Piscinas.** Las piscinas abiertas al público, las de establecimientos de uso Residencial Público con alojamientos accesibles y las de edificios con viviendas accesibles para usuarios de silla de ruedas, dispondrán de alguna entrada al vaso mediante grúa para piscina o cualquier otro elemento adaptado para tal efecto. Se exceptúan las piscinas infantiles.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

En los oficios de construcción el número es muy bajo. Desde mi experiencia, he trabajado durante muchos veranos en la obra y nunca he visto una mujer trabajando dentro de la obra.

El motivo creo que es por que en obra la mayoría de trabajos son utilizando la fuerza, como por ejemplo... cargar un balde de arena, o mover una carretilla, aunque la realidad es que hay muchas mujeres muy fuertes en ese aspecto. Y en los oficios técnicos creo que es por motivos discriminatorios, pues en la obra hay un porcentaje muy grande de machismo.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Si, suelen ocupar los trabajos más duros, los menos experimentados y peor pagados.

Las nacionalidades son muy diversas, entre Sudáfrica, países del Este de Europa y Sudamérica.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

Hay poca personas discapacitadas, pues las obras no suelen estar adaptadas para tal efecto. Suelen ocupar puestos donde su discapacidad no intervenga en el oficio.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Lo contrataría en un periodo de prueba y vería si cumple, porque las personas tenemos en nuestra vida personal tenemos muchos problemas, pero si dicha persona cumple con su trabajo no hay más objeción.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Si, pues el personal de recursos humanos se guía mucho por la apariencia de la persona.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

No veo diferencia, lo importante en la persona y que cumpla en su puesto de trabajo.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Intentaría adaptarlo, de tal forma que tanto el trabajador como la empresa obtuviese su beneficio.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Difícil o no, depende del nivel de discapacidad y de si tal discapacidad va a impedir que realice su trabajo en las circunstancias de seguridad oportunas.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 2.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Ecuatoriana
- b. Sexo: Femenino
- c. Edad: 28 años
- d. Con pareja o sin pareja: Con pareja
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Arquitecta
- g. Años de experiencia laboral: 4
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
Sector público de Ecuador, trabajé en la Empresa Pública Casa Para Todos en el diseño de vivienda de interés Público y Social.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
Mi idioma materno es español, hablo inglés e italiano
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
Es la primera vez que vivo fuera de Quito- Ecuador, y desde que estudio el master he vivido en Valencia – España por 5 meses
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
Si, mi amiga más cercana es ecuatoriana, pero también tengo amigos de República Dominicana
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
En mi país tengo solo amigos ecuatorianos.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Es tratar de manera diferente a alguien por diferentes factores como su nacionalidad, sexo, religión, color de piel etc.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
No me he sentido discriminada
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
No la he presenciado

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Para mí, estar integrado significa formar parte activa de la sociedad. No me siento integrada en la comunidad Valenciana ya que no he podido interactuar de la manera que yo hubiera querido con los españoles, también creo que aquí en Valencia utilizan el Valenciano en muchas de la información pública y generalmente no lo ponen en español también, entonces las personas que no tienen raíces valencianas no lo podrán entender.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

En mi situación actual no aceptaría un trabajo sin permiso porque está mal y a demás en mi país, con el nivel de mi formación tengo muchas oportunidades de empleo con los beneficios de ley que merece todo trabajador.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

No podría afirmar si es discriminación o no ya que no se con exactitud como funciona el sistema. Tal vez puede ser que el gobierno para estudiantes nacionales aporta una cantidad a la universidad y en cambio para lo extranjeros no tendrían este beneficio. En fin, creo que no es discriminación. Esto me parece que si existe en mi país.

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

Me parece que no es una discriminación ya que dichos negocios quieren atraer a un tipo de cliente que busca realizar cierta actividad sin que haya la presencia de niños que los molesten. No estoy segura si existen o no este tipo de empresas en mi país.

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

No es discriminatorio ya que las mujeres son físicamente diferentes a los hombres y algunas de ellas van a querer competir o hacer deporte solo con personas de su misma condición física. Creo que en mi país no existe esto

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

No lo sabía, si me parece discriminatorio ya que el idioma oficial es el español. En mi país no existe nada parecido.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que, a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

No es discriminación. Es un negocio. En mi país también existe esto.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Es discriminatorio ya que si son ciudadanos deberían poder hacerlo.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

No, no lo conozco

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

En mi país, la normativa indica que los edificios públicos deben obligatoriamente tener acceso para personas con capacidades diferentes.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

En mi país las mujeres en las obras ocupan puestos como fiscalizadoras, directoras de obra, etc. No he visto a mujeres trabajar a mujeres construyendo como tal y debe ser porque es un trabajo más brusco en donde se utiliza fuerza física, pero no creo que sea una discriminación.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

En mi país si hay funcionarios de otras nacionalidades, por ejemplo, en la empresa en la que yo trabajaba, la gerente general era mujer y española. Generalmente en mi país existen muchos colombianos y venezolanos ya por la situación política y económica de sus propios países.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

En mi país he visto a personas con capacidades diferentes en la construcción, pero en baja proporción, por ejemplo, el carpintero tenía un grado de sordera, uno de los maestros mayores, tenía un ojo malo.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Lo que yo haría es decirle que me gustaría contratarla y le dejaría claro que es muy importante para mi empresa que el trabajador a ocupar ese cargo tenga disponibilidad total durante las horas de trabajo de desempeñar sus funciones, y que me diga si tiene algún inconveniente para que esto pase.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Creo que no es necesaria una fotografía en la hoja de vida, porque eso hace que se pierda en enfoque en lo verdaderamente importante.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

Haría lo mismo en caso de ser una multinacional.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Al igual que en las anteriores preguntas le aclararía cual es la jornada de trabajo. Si no la puede cumplir no lo contrataría y le recomendaría que empiece a buscar trabajos de tiempo parcial.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Claro que contrataría a una persona con capacidades diferentes, siempre y cuando eso no interfiera con el trabajo a realizar.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 3.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: ESPAÑOLA
- b. Sexo: FEMENINO
- c. Edad: 24 AÑOS
- d. Con pareja o sin pareja: CON PAREJA
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: ESTUDIANTE
- g. Años de experiencia laboral: 3 MESES
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
ESTUVE DE PRÁCTICAS DURANTE 3 MESES EN UNA OBRA EN ECUADOR. -
ERA LA AYUDANTE DEL JEFE DE OBRA.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
ESPAÑOL - INGLÉS
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué
países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
SIEMPRE HE VIVIDO Y ESTUDIADO EN LA MISMA CIUDAD. AUNQUE SOY
ORIGINARIA DE ECUADOR, NO CONSERVO NADA DE ALLÍ YA QUE ME VINE
A VIVIR AQUÍ HACE 14 AÑOS.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma
nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
NO, REPÚBLICA DOMINICANA Y CHINA
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
BUENO, VAMOS A CONSIDERAR ESPAÑA COMO MI PAÍS. TENGO AMIGOS
ESPAÑOLES Y ARGENTINOS. ASÍ MISMO COMO SOY MENTOR, CONOZCO
CHICOS QUE HAN VENIDO DE ERAMUS Y CON LOS QUE AÚN ESTOY EN
CONTACTO DE HOLANDA, FRANCIA, ITALIA Y DINAMARCA.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

- 1. ¿Qué entiendes por discriminación?
EXCLUIR A UNA PERSONA DE CUALQUIER ACTIVIDAD O ÁMBITO DEL QUE
TIENE DERECHO A PRESENTAR SU CANDIDATURA PARA FORMAR PARTE
DEBIDO A SU CONDICIÓN (RAZA, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, POLITICA,
ETC).
- 2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por
qué? Relata los hechos brevemente.

DURANTE MI ESTANCIA EN ECUADOR, MI MADRE ESTABA HACIENDO UNA OBRA EN SU CASA Y FUI A HABLAR CON EL ALBAÑIL SOBRE LO QUE ESTABA HACIENDO, Y SE RIÓ EN MI CARA (LITERAL) Y ME TRATÓ COMO SI NO TUVIESE NI IDEA DE LO QUE DECÍA.

3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

CUANDO LLEGUÉ A VIVIR A ESPAÑA. CUANDO VENÍAN NIÑOS DE OTROS PAISES Y COMO TENIAN DIFERENTE USOS DE UNA MISMA PALABRA Y SE CONFUNDÍAN, SE REÍAN DE ELLOS.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

CUANDO TE DESENVUELVES CON NORMALIDAD POR LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE LA CIUDAD Y CONOCEMOS LA CULTURA, IDEOLOGÍA, LAS PREOCUPACIONES GENERALES, LA FORMA DE EXPRESARSE DE LAS PERSONAS.

SE DEMUESTRA EL SABER ESTAR Y COMPORTARTE ANTE LAS DIFERENTES SITUACIONES EN LA QUE TE PUEDAS VER ENVUELTO.

LA VERDAD ES QUE LLEVO MUCHOS AÑOS AQUÍ Y ME HE ADAPTADO A LAS COSTUMBRES ESPAÑOLAS Y A SU MENTALIDAD. AÚN CONSERVO MIS RAÍCES PORQUE EN CASA NO SE OLVIDAN, PERO ME DESENVUELVO CON TOTAL NORMALIDAD Y DE DIFERENTE MANERA CUANDO ESTOY CON ESPAÑOLES Y CUANDO ESTOY CON LATINOS.

EL EJEMPLO ES EL HECHO DE PENSAR DIFERENTE EN CUANTO A LA FAMILIA, RELIGIÓN Y AL TRABAJO. YO TENGO MI FORMA DE PENSAR Y ES MUY DIFERENTE A LA QUE TIENE MI MADRE Y MI FAMILIA DE ECUADOR. PERO NO POR ELLO VOY A DISCUTIR Y A IMPONER MI FORMA DE PENSAR. SI VEO QUE NO PUEDEN DIALOGAR, ME UNO A ELLOS Y COMPARTO LO MÍNIMO QUE PUEDO PARA QUE NO SIENTAN QUE LES ESTOY FALTANDO EL RESPECTO (YA SABES, FAMILIA LATINA TIENES QUE TENER RESPETO A LOS MAYORES) Y TAMPOCO SE OFENDAN. ES ADAPTACIÓN AL ENTORNO.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

SI, PORQUE ME GUSTA VIAJAR, CONOCER NUEVAS CULTURAS Y ENRIQUECERME DE LA EXPERIENCIA Y EL IDIOMA.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

SI, NO ME CONSTA.

- b) La existencia de "Resorts" Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

SI, NO ME CONSTA

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

SI, NO ME CONSTA.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

SI, ME CONSTA. AUNQUE EN VALENCIA NO ES OBLIGATORIO, TE DAN MUCHOS MÁS PUNTOS POR SABER VALENCIANO QUE EL SABER UNA LENGUA OFICIAL.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

SI, ME CONSTA.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

SI, NO ME CONSTA

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

LA CAZA CONTRA LOS HOMOSEXUALES EN RUSIA.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

SI, DE HECHO LA NORMATIVA LOCAL TE OBLIGA A ELLO.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

INGENIERAS (AUNQUE MUY SOBREALORADAS POR EL HECHO DE SER MUJER)

MUJERES EN LA CONSTRUCCIÓN, CUANDO SE VA A LIMPIAR LA OBRA

DEBIDO A QUE SE CREE QUE LAS MUJERES NO SON EFICIENTES EN LOS TRABAJOS DUROS Y NO SABEN DE OBRA

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

SI, PEONES. AFRICANA Y DE LATINOAMERICA.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

NO ME CONSTA.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

LO CONTRATARÍA. MIENTRAS SU VIDA PERSONAL NO AFECTE A SU TRABAJO Y ÉL HA DEMOSTRADO QUE ES IMPECABLE, NO CREO QUE TENGAMOS NINGÚN PROBLEMA.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

SI, DEBIDO A QUE MUCHAS VECES UNA IMAGEN TE AYUDA A ENTENDER A UNA PERSONA Y LO QUE PUEDA DAR DE SI. TENEMOS QUE DESTACAR QUE TIENES QUE HACERTE UNA IDEA DE A QUIÉN VAS A TRATAR Y ES MEJOR CONOCER DE ANTE MANO A QUE CUANDO ESTEMOS EN UNA ENTREVISTA, TENER QUE FIJARME EN SU ASPECTO. IMAGINA QUE TIENE UN LUNAR EN LA CARA, SI SÉ QUE TIENE UN LUNAR EN LA CARA PORQUE HE VISTO LA FOTO, EN LA ENTREVISTA VOY A EVITAR VER EL LUNAR PARA QUE NO SE SIENTA INCÓMODO.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

EXACTAMENTE LO MISMO.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

CONTRATARÍA A ALGUIEN DE SUPLENTE

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

AUNQUE DEPENDA DE LA DISCAPACIDAD, SÍ ES DIFÍCIL DEBIDO A QUE CUANDO ALGUIEN ESCUCHA LA PALABRA DISCAPACIDAD DIRECTAMENTE LO ENCASILLA EN "RETRASADO" POR LO QUE NADIE SE FIA DE SUS COMPETENCIAS.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 4.

LO SIENTO NO LO HE PODIDO TERMINAR, PERO SI NECESITAS HABLAR EN PERSONA, NO TENGO PROBLEMA EN AYUDAR.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: ESPAÑOLA
- b. Sexo: MUJER
- c. Edad: 28
- d. Con pareja o sin pareja: SIN PAREJA
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: ARQUITECTA TÉCNICA
- g. Años de experiencia laboral: 6 meses
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? No ¿en qué?
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? Valenciano ¿hablas otros idiomas? Si ¿cuáles? Español
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). No, mayoritariamente son de Republica Dominicana, también tenemos Perú, Bolivia, Colombia, Argentina...
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? Si ¿de dónde proceden? De Argentina

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

- 1. ¿Qué entiendes por discriminación?
La "no aceptación" de otra cultura, sexo, nacionalidad, etc.
- 2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal?
No me he sentido discriminada, pero se sabe que hay rechazo de las mujeres en el sector de la construcción

¿por qué? Porque me han comentado algunas veces, sobre todo cuando empecé a estudiar el módulo de encargada de obra (FP Realización y Planes de Obra), que tenía que saber que "esto es un mundo de hombres". Por suerte siempre he podido defenderme y zanjear ese tema.
- 3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Si, en la cafetería de la Vella de la UPV. Las camareras no pueden ir con pantalones porque su política dicta que las mujeres tienen que ir con falda sea invierno o verano, cuando saben

que una de su empleada padece de problemas de las piernas, necesita ponerse unas medias de compresión y con falda no puede... Vergüenza.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? Entender la cultura, conocer las costumbres, el respeto, idioma, la moneda. Verse integrado en un país, es ser uno más del país.

¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo? No ¿por qué? Porque si voy a un país extranjero prefiero que todo este en regla y no tener problemas con la autoridad, ser un trabajador con todo en regla.
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación? **Pues lo contrataría.** ¿por qué? **Porque no creo que las preguntas anteriores afectan a su laboral.**
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? **Si** ¿por qué? **Porque si en la foto o en la entrevista muestras un aspecto desinteresado, en tu trabajo puedes ser también**
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero?
Como técnico no creo que haya problema, pero siempre dependiendo de la discapacidad. Mi amiga es discapacitada y es técnico y creo que puedo ejercer muy bien su profesión, aunque tenga alguna limitación.
Pienso que como obrero, lo tendrían muy difícil, por el tema de la maquinaria, ruido, hay que gritar muchas veces por el tema de la peligrosidad en el sector.
¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 5.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: *Española*
- b. Sexo: *Mujer*
- c. Edad: *29*
- d. Con pareja o sin pareja: *con*
- e. Nº de hijos y edades: *no*
- f. Profesión: *Arquitecta Técnica*
- g. Años de experiencia laboral: *en el sector 1*
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? *Si* ¿en qué? *delineante*
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? *Castellano* ¿hablas otros idiomas? *Si* ¿cuáles? *Valenciano y algo de ingles*
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
No, chinos, dominicanos, cubanos, ...
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
Si, africanos, cubanos, ...

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Cuando se trata a una persona de manera diferente ya bien sea por sexo, raza, cultura, ...
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? Si ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Sí, Cuando efectúas un trabajo y hay gente que se preocupa más por empezar a encontrar defectos que en efectuar su trabajo, o que se piensen que tu tiempo no sirve y debes estar disponible en cualquier momento y solo lo de ellos es primordial.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
Si, gente de otros países que les cuesta el idioma, que por no detenerse un momento a explicarles no se les da la posibilidad de demostrar lo que saben hacer y sus conocimientos.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Sí que me siento integrado, es mi zona de confort

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No, si me fuera intentaría que fuera en buenas condiciones.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

No es así, hay estudiantes extranjeros que vienen becados y en mi caso no obtengo beca.

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

Podemos verlo de dos puntos de vista, por un lado discriminación al no permitir viajar a ciertas personas que desean ir a esos lugares con sus hijos, pero por otro podríamos verlo como una oportunidad de ir a lugares a personas que desean desconectar.

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

No hay porque considerar discriminación, hay momentos y gente que necesita, en ocasiones, un espacio.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

Soy consciente, hablo valenciano desde niña y no tengo puntuación porque no tengo el título que lo acredite.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

Esas personas tienen las viviendas como negocio y mientras no tengan una normativa que acredite que primero deben tener una vivienda los residentes no se les puede juzgar.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Esto no debería de ser así, el que reside en un país y paga tributos debería tener derecho al voto.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

No

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

No, aceras que no tienen rampas para poder acceder las personas con sillas de ruedas,...

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?,

Cargos superiores

¿hay mujeres en los oficios de la construcción?

No suelo verlos, aunque conozco una

¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

Por la mentalidad tradicional

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción?

Si

¿Qué puestos de trabajo suelen ocupar?,

Desde peones hasta cargos directivos

¿De qué nacionalidad suelen ser?

diversas

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción?

Si,

¿qué puestos suelen ocupar?

Directivos

¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

En casos de personal de obra (peones, albañiles, fontaneros, ..) en ocasiones requiere de fuerza y agilidad.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

No hay que darle importancia

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

No, el físico o el sexo no debería ser condicionante, lo importante debe ser el CV.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

Idénticas

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Tendría que buscar una persona que efectuase sus funciones, al menos hasta su regreso.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Mientras pueda efectuar sus funciones y las lleve a cabo de la misma calidad.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 6.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: **Española**
- b. Sexo: **Mujer**
- c. Edad: **23**
- d. Con pareja o sin pareja: **con pareja**
- e. Nº de hijos y edades: **0**
- f. Profesión: **Arquitecta Técnica**
- g. Años de experiencia laboral: **6 meses**
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? **Sí, como becaria en constructora promotora (1 mes) y en despacho de arquitectura (5 meses)**
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? **Idioma materno: valenciano y castellano, hablo inglés**
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo? **No**
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). **No, hay argentinos, dominicanos, ecuatorianos, chinos y colombianos.**
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? **Sí, bulgaros**

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? **CUANDO SE DA UN TRATO DESFAVORABLE O DESPRECIO INMEREcido A UNA PERSONA O UN GRUPO DE PERSONAS**
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. **NO**
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. **NO**
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? **PARA MI SIGNIFICA QUE TIENES LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE UNA PERSONA DE ESE MISMO PAIS**
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? **NO LO SÉ PORQUE NO ESTOY INFORMADA SOBRE LO QUE ESTO SUPONE**

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. **SI**
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. **NO**
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. **SI**
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. **NO**
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. **NO**
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. **NO**
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. **NO**
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. **LAS RECIEN CONSTRUIDAS SI, ESTAN OBLIGADOS; Y LAS EDIFICACIONES ANTIGUAS ESTÁN EN PROCESO DE ADAPTACIÓN.**

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? **ARQUITECTA Y ARQUITECTA TÉCNICA/ HAY POCAS MUJERES EN LOS OFICIOS DE CONSTRUCCIÓN /**
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? **SI, HAY ÁRABES, RUMANOS, BULGAROS TRABAJANDO NORMALMENTE COMO PEONES**
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? **QUE YO SEPA, ESTAS PERSONAS SOLAMENTE SE DEDICAN A TRABAJAR EN OFICINA NORMALMENTE, POR LA DIFICULTAD DE TRABAJAR A PIE DE OBRA**
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas

familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? **LO CONTRATARIA, SU VIDA PERSONAL NO INTERFIERE EN LA VIDA PROFESIONAL**

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? **NO, PARA ELLO ESTA LA ENTREVISTA**
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). **ACTUARIA DE LA MISMA FORMA**
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? **DISMINUIR SU JORNADA LABORAL Y CONTRATAR A UNA PERSONA MÁS PARA AYUDAR A DICHA PERSONA HASTA QUE TENGA DISPONIBILIDAD COMPLETA**
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? **NO, YO CREO QUE TENDRÍA MUCHAS DIFICULTADES RESPECTO A LA MOBILIDAD DENTRO DE LA OBRA. LO CONTRATARÍA PERO CON UN AYUDANTE.**

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 7.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: **Dominicana**
- b. Sexo: **Femenino**
- c. Edad: **26**
- d. Con pareja o sin pareja: **Sin pareja**
- e. Nº de hijos y edades: **0**
- f. Profesión: **Ingeniera Civil**
- g. Años de experiencia laboral: **2 años**
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
Si, pero solo en oficina, gestionando tramitaciones.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
Idioma materno español, pero también hablo, escribo y leo un poco de inglés.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
Si, primera vez que vivo fuera de mi país.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
Si, la gran mayoría son Dominicanos, pero también comparto con peruanos y españoles
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
No.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Falta de igualdad.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Con relación al trabajo en momentos puntuales me sentí discriminada por mi edad, por la juventud o falta de experiencias en ciertas funciones que debía realizar.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
No.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Entiendo que estar integrado en una sociedad es en donde se presentan las mismas posibilidades a todos, sin importar son condición física, social, religiosa o cultural. Hasta el momento me siento integrada en la Comunidad Valenciana.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No, en primera instancia estoy aún estudiando y en segundo lugar no me interesa estar en ningún lugar de forma ilegal.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

Si, discriminatorio, en mi país también son más caras las tasas para los extranjeros.

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No.

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

Si.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

Si

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

Si.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Si.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Las estructuras en mi país no están adaptadas en lo más mínimo para las personas discapacitadas. Por ejemplo, las aceras son intransitables para las personas en sillas de ruedas pues no hay rampas, la verdad es una situación crítica.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

Generalmente las mujeres dentro de una obra de construcción tienen puestos de gestión o supervisión, pero la realidad es que el porcentaje de mujeres relacionadas con el sector construcción es bajo este ha ido en aumento en los últimos años, esto entiendo que es porque ha ido disminuyendo el tabú de que el sector construcción solo es para hombres.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Si, la gran mayoría son obreros haitianos.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

Su participación es prácticamente nula, entiendo que por la falta de oportunidades laborales que a estos le proporcionan.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Creo que lo personal, no tiene por qué afectar la vida laboral, yo le diera la oportunidad y probaría a ver qué tal se desarrolla en sus labores.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

No, entiendo que la apariencia no tiene por qué influir en el aspecto laboral, salvo que sea una empresa que venda solo imagen.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

Con mucha más razón implementaría lo mencionado anteriormente, pues tendría más área de acción.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Bueno, en ese caso ya su vida personal y estado de salud estaría afectando mi posición como empleador, pero trataría de llegar a un punto medio donde ninguno de los dos nos veamos fuertemente afectados.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Bueno, es un poco complicado, pero podría analizarse en qué área este puede desarrollarse sin que su condición sea un impedimento y podría dársele la oportunidad de trabajar.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 8.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: **Dominicana**
- b. Sexo: **Masculino**
- c. Edad: **24**
- d. Con pareja o sin pareja: **Sin pareja**
- e. Nº de hijos y edades: **NO**
- f. Profesión: **Ingeniero Civil**
- g. Años de experiencia laboral: **2 años**
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?

Si, algunos proyectos independientes y como Ingeniero residente en el ámbito de la admiración publica de mi país por casi 8 meses. Hablo español, y domino el inglés a nivel intermedio.

- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo

Es mi primera experiencia viviendo fuera del país, hasta el momento tengo casi 6 meses.

- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).

No, tengo amigos de ecuador, Dinamarca, Francia, Perú, Colombia, España y Venezuela.

- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
Si, Italianos, Españoles, Colombianos, Argentinos, Norteamericanos, Puertorriqueños, Haitianos, entre otros.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

- 1. ¿Qué entiendes por discriminación?

Desde mi punto de vista la discriminación no es más que la ignorancia de otras personas por no aceptar alguien diferente ya sea por su raza , orientación sexual , educación y clase social a la que pertenezca.

2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.

Si, por mi orientación sexual y mi estatus social del nivel de clase social que una vez fui. Fue en mi infancia segundo grado de bachiller, luego todo cambio pero las personas que lo hicieron hoy quieren saber de mí y ya no lo valoro.

3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

Si, Varias veces en mi país al igual que en Barcelona. Fue con un conductor de Alsa con una persona extranjera que le preguntaba información y le hablaba en monosílabo en cambio a otros le respondía con fluidez. Solo en esa ocasión.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

La comunidad Valenciana tiene su encanto, es una ciudad que fácilmente se adapta con sus fiestas, su gente en parte alegre y simpática. He tenido la oportunidad de Conocer el País Vasco, Barcelona, Madrid y Sevilla. España es rica en cultura.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No, puedo hacer todo en base a lo legal.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. – **Creo que debe ser justo en cuanto a los precios. Necesitamos la igualdad.**

b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

c) Clubes deportivos solo para mujeres.

d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. – Discriminación

e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. – **Creo que debe ser justo en cuanto a los precios. Necesitamos la igualdad.**

f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. **No**
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Mi país, está en vía de desarrollo sin embargos tenemos avances en los últimos años para las personas con discapacidades físico motoras. Nos falta mucho por hacer, pero contamos con rampas en la avenidas (ceras), área para el ascensor, se le implementa rampas en la escaleras y entre otras cosas.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?.

Las mujeres como profesionales pueden he visto por partes de mi amigas que han trabajado en áreas laborales similares a la del hombre.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?.

Haitianos en sus mayorías, al no ser profesionales solo trabajan como ayudante en obra. En el ámbito profesional muy poco.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?.

Hasta el momento no he visto en el campo (es decir en obra), pero en puesto de oficina sí.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?.

La vida personal no debería perjudicar su área laboral. Desde mi punto de vista.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?.

En mi país, es muy normal una foto de perfil, pienso que nuestras capacidades no se debe medir por una apariencia.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). **No, soy algo Radical en las decisiones.**

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?.

En primer lugar, hay una ley de salud que lo ampara y además él debe ser franco y sincero encima de todo.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?.

Una persona con problemas físico motoras, es algo obvio que no cuenta con las mismas habilidades que una persona sin discapacidad, se están haciendo los avances necesarios para que se integren a cualquier actividad. **Creo que en obra sería algo incómodo por sus limitaciones, ya que hay muchos escombros y demás.**

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 9.

Datos personales/biográficos:

- a. **Nacionalidad:** Dominicana
- b. **Sexo:** Femenino
- c. **Edad:** 28
- d. **Con pareja o sin pareja:** Sin pareja
- e. **Nº de hijos y edades:** 0
- f. **Profesión:** Arquitecta
- g. **Años de experiencia laboral:** 1 y medio
- h. **¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?** Si, Inspección de Obras y Tramitación de Planos
- i. **¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?** Español, Bajo el Inglés.
- j. **Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?** Si, es la primera vez fuera de mi país Republica Dominicana, tengo 5 meses en Valencia.
- k. **Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).** No, Hay Chinos, Españoles, Italianos, Boliviano, Peruano, Ecuatorianos, Suecos y Argentino.
- l. **En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?** No.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. **¿Qué entiendes por discriminación?** Rechazo a algo o alguien por su sexo, color, nacionalidad, cultura, religión, etc.
2. **¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.** Si, en mi país los ingenieros discriminan a los arquitectos porque durante sus años de estudio le han hecho creer que por construir y calcular un proyecto son superiores a uno, y aún aquí en el máster he escuchado comentario donde tratan de tirar nuestro conocimiento por el suelo.
3. **¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.**
4. **Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?** Sentirse parte de este, tener amigos, compartir actividades, conocer todo. Estamos integrado cuando sentimos que tenemos cosas

que nos une a la comunidad, cuando dejamos de sentirnos como extraños. No me siento integrada del todo, conozco pocas personas, y no salgo mucho.

5. **En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?** Sí, porque estudio con beca, nos pagan muy tarde, y además sería un ingreso que me ayudaría a poder mandar algo a mi familia a RD, poder viajar, además de que puede ser el inicio para poder establecerme aquí.
6. **A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?**
 - a) **Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.** En mi país es igual con los extranjeros. No sé cómo definirlo, depende de cómo sea que ellos lo han evaluado.
 - b) **La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.** No lo veo como discriminación, sino de estatus, no es lo mismo tener una persona de un barrio, sin educación en una urbanización, que gente con educación, por cuestión de convivencia, una persona criada en un barrio arma una fiesta en la madrugada, una persona con alto nivel sabe respetar el derecho ajeno y no lo haría.
 - c) **Clubes deportivos solo para mujeres.** No, depende de que actividades ellas haga, quizás se bañen desnuda y no quieren hombre fisgoneando.
 - d) **En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.** No es discriminatoria, se supone que deben entenderte en la comunidad, y si su lengua es catalán, no puedes venir a hablar inglés porque el mensaje que quieras transmitir no le llegará.
 - e) **Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.** Si, porque están obligando a muchas gente locales a no tener un techo donde vivir, se entiende que el propietario quiere mejoría, pero que serán de esta gente que no consigan un techo por no tener buenos ingresos.
 - f) **Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.**
Discriminatoria
7. **¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.** No.
8. **En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.** Algunas. Por ejemplo en los parques muchas veces las rampas no permiten el acceso a un minusválido, o algunos no la tienen, pero en los últimos años se ha vuelto una normativa donde debe tenerla o no se aprueba su proyecto y se trabaja poniendo rampas donde no habían.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. **En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?** Ingeniera Residente, supervisión de obras, no puedo dar más detalle porque no tengo mucho conocimiento. En mi trabajo si habíamos muchas,
10. **En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?** Si, Haitianos, realizan los trabajos duros como albañilería, encofrado, etc., el puesto más alto puede ser capataz.
11. **En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?** Si hay, no lo he visto, esto puede darse más en las construcciones informales, que por la necesidad de la persona le dan el empleo, pero en las construcciones grande temen por no saber si ese empleado pueda dar el rendimiento exigido.
12. **Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?** En mi país las preguntas anteriores son normales para la selección del personal. Cada empresa establece sus pautas del personal que necesita y no lo calificarían de discriminación. Para ellos es peor contratar un empleado que le traiga problema en su empresa y estar obligado a pagarle sin hacer nada.
13. **En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?** En particular no me gustan, pero es una forma de conocer al candidato y no tener que luego que vaya, decirle que no porque buscan una persona con ciertas cualidades. Por ejemplo, una persona formal, y que sea alguien todo lo contrario.
14. **¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).** Creo que se aumenta el grado de rigurosidad de exigencias del personal a contratar, porque existen estándares más grandes.
15. **Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?** No lo despido porque no es su culpa estar enfermo, pero vería que tan factible sería buscar a alguien que pueda ayudarlo en su momento de ausencia.
16. **¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?** Por

ayudarlo le daría un empleo pero no algo difícil de realizar, sino, según su discapacidad.

Algo más que quieras agregar:

Creo que hay cosas que aunque suenen discriminatorias, no lo son, depende si eso daña a alguien, pero con relación a un club femenino y eres masculino, solo debe ir al que te toca, todo depende como sea visto por cada persona, y si a ti como ser humano te hiere o te hace sentir inferior.

Cuestionario 10.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: **DOMINICANA.**
- b. Sexo: **MUJER.**
- c. Edad: **26 AÑOS.**
- d. Con pareja o sin pareja: **SIN PAREJA.**
- e. N° de hijos y edades: **SIN HIJOS.**
- f. Profesión: **INGENIERA CIVIL.**
- g. Años de experiencia laboral: **4 AÑOS**
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
HE TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO DE MI PAIS, COMO SUPERVISORA DE ESCUELAS PÚBLICAS; COMO INGENIERA RESIDENTE DE UN TRAMO DE UNA CARRETERA.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
LENGUA MATERNA ESPAÑOL Y ENTENDIMIENTO DE INGLES.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
PRIMERA VES QUE VIVO FUERA DE REPUBLICA DOMINICANA, SOLO TENGO 6 MESES EN ESPAÑA.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
CASI TODOS SON DOMINICANOS, POR NO DECIR TODOS!
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?

NO, TODOS SON DOMINICANOS!

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?

LA FALTA DE IGUALDAD, POR UNA PERSONA SER DIFERENTE DE COLOR, CLASE SOCIAL, DISCAPACIDAD, CLASE SOCIAL, ETC.

2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.

SI ME HAN DESCRIMINADO EN MI VIDA PERSONAL POR LA DIFERENTE CLASE SOCIAL, PERO ES ALGO LO CUAL NO LE HE DADO IMPORTANCIA, O NO HE DEJADO QUE ME AFECTE.

3. SI, UNA VES ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

SI A CADA MOMENTO EN MI PAIS POR LA DIFERENTE CLASE SOCIAL, DIFERENTE NACIONALIDAD.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

REALMENTE NO ME SIENTO INTEGRADA, HE TRATADO ESTARLO, EL ESTILO DE VIDA QUE LLEVAN, LA COMIDA HAN SIDO COSAS QUE ME HAN COSTADO.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

SI, REALMENTE LO ESTOY BUSCANDO, NECESITO TRABAJAR Y RECUPERAR EL DINERO INVERTIDO PARA VENIR O POR LO MENOS PAGAR DEUDAS QUE HICE PARA VENIR A ESTUDIAR.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. **SI EXISTE EN MI PAIS, NO ME LO ENCUNETRO DESCRIMINACION.**

b) La existencia de "Resorts" Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. **SI EXISTE EN MI PAIS, NO ME LO ENCUNETRO DESCRIMINACION.**

c) Clubes deportivos solo para mujeres. **SI EXISTE EN MI PAIS, NO ME LO ENCUNETRO DESCRIMINACION PORQUE SON ESPACIO SOLO PARA ESA CLASE DE PERSONA.**

d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es

obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.
NO EXISTE EN MI PAIS, NO ME LO ENCUNETRO DESCRIMINACION.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. **NO EXISTE EN MI PAIS, ME LO ENCUNETRO DESCRIMINACION.**
- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

ME LO ENCUNETRO DESCRIMINACION.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

NO LO CONOZCO.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

NO EXISTE EN MI PAIS, ME LO ENCUNETRO MUY DESCRIMINATORIO.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

LAS MUJERES OCUPA CUALQUIER PUESTO, EN MI PAIS HAY DESCRIMINACION ES POR LA CLASE SOCIAL, SINO ERES HIJO O FAMILIA DE ALGUN POLITICO O FUNCIONARIO NO TE DAN UN PUESTO DE TRABAJO, CUESTA DEMASIADO PARA NO DECIR IMPOSIBLE CONSEGUIRLO.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

SI HAY, DE LO QUE MAS HAY SON HAITIANOS, OCUPAN LA PARTE DE LA CONSTRUCCION EN LA MANO DE OBRA PESADA.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

NO EN MI PAIS NO EXISTE O SI EXISTE NO SON DE MI CONOCIMIENTO, NO HAY FACILIDAD PARA LOS DISCAPACITADOS.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? **REALMENTE NO LO PREGUNTARIA, VALORARIA MAS SU CAPACIDAD INTELECTUAL, SI SU VIDA PERSONAL ME AFECTA EN LA EMPRESA ME DARIA CUENTA MAS ADELANTE Y TOMARIA CARTAS EN EL ASUNTO.**
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?
SI ME LO CREO NECESARIO PERO NO OBLIGATORIO.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). **SERIA IGUAL PARA MI, SOLO SI APLICARIA A SABER SUS ANTECEDENTES PENALES, QUE NO TENGA PROBLEMA CON LA POLICIA.**
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? **LE DARIA UNA LICENCIA, SI TIENE PROBLEMA DE SALUD NECESITARIA EL DINERO, BUSCO UN SUSTITUTO TEMORAL.**
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?
SI, ES DIFICIL, LO CONTRATARIA PARA OTRO PUESTO, YA QUE DEPENDE LA DISCAPACIDAD PUEDE TENER ALGUN ACCIDENTE EN OBRA.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 11.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: **Dominicana**
- b. Sexo: **Femenino**
- c. Edad: **27 años**
- d. Con pareja o sin pareja: **con pareja**
- e. Nº de hijos y edades: **Ningunos**
- f. Profesión: **Ingeniera Civil**
- g. Años de experiencia laboral: **2 Años**
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
He trabajado en oficina solamente.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
Español, solo tengo un nivel básico de Inglés.
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
Es la primera vez que vivo fuera de mi país
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
No, también tengo amigos peruanos, colombianos, bolivianos, españoles, venezolanos.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? **No**

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Es el trato diferente hacia una persona por su inclinación sexual, religiosa o por su raza, color, etc.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Si me he sentido discriminada en este país, hice un viaje a Barcelona con unas amigas e íbamos en una guagua y un señor empezó a estornudar y dijo que nosotras les estábamos dando alergia que nos deberíamos de bajar de la guagua.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
Si, un poco con el tema de los haitianos en mi país
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (¿o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?
Estar integrado en un país para mi es sentirse como si estuvieras en casa, se demuestra que estas integrado cuando te sientes cómodo contigo mismo y

con los demás. No me siento integrado en España porque mi familia está en república dominicana y yo estoy feliz donde están ellos.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

Puede ser que, si lo acepte, porque en realidad necesito dinero para sobrevivir en este país que no es el mío, soy becada y a veces la institución que paga la beca se atrasa con el pago p, y a veces no tenemos dinero ni para pagar la casa cuando llega la fecha de pago.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

Si en mi país existe, y creo que eso no debería suceder porque que ellos procedan de otro país no significa que sean más pudientes, que lo de mi país, quizás una persona de mi país tenga más condición económica que cualquier extranjero.

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No creo que discriminen a los niños y No sé si en mi país existe

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

No existen en mi país

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

No lo creo discriminación, ya que no puedo ir a estados unidos a gobernar y no saber hablar inglés porque las personas no me comprenderán.

No existe en mi país solo se habla el español

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

No creo que discriminen, solo están buscando mejoría económica, ya que los turistas le pagan más.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

En ese tema no puedo entrar porque no se mucho de el

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

Si, en mi país aún no he aceptado el tema de la homosexualidad.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

No, no lo están, quizás los hospitales y clínica,

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

Si, la participación de la mujer en la construcción es baja, suelen contratarse para supervisión de obra. Hay muchísimo más hombres en esa área.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Sí, hay inmigrantes haitianos, que ocupan los puestos de los obreros y maestros en obra.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

Si he visto personas discapacitadas en obra, Bueno creo que es baja porque la construcción es una actividad de mucho movimiento y agilidad, no lo sé realmente.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

No haría nada, pienso que su vida personal no tiene que influir con el trabajo y todos tenemos derecho a tener una vida y una familia fuera del ámbito laboral.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Bueno creo que sí, si voy a ver tu curriculum sin verte personalmente si, ya que puede ser que tu foto me cause una buena o mala impresión.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

Sigo pensando lo mismo

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Bueno es problema de salud eso se sale fuera de sus manos y de las mía.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Dependen el tipo de trabajo que se vaya a realizar

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 12.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicano
- b. Sexo: Masculino
- c. Edad: 26
- d. Con pareja o sin pareja: con pareja
- e. N° de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Ingeniero Civil
- g. Años de experiencia laboral: 3
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?

Si, en Supervision de Obras y Jefe de Proyecto

- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?

Español, Si, Ingles

- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?

No, Estados Unidos, 4 Meses

- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).

Si

- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?

Si, Haiti, Estados Unidos y España

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?

Es el acto de apartar de un área a una clase

- 2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.

Si, Por ser joven, En empresas no podía licitar por ser muy joven.

- 3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

Si, He visto personas descartada por su nacionalidad o por su sexo.

- 4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Relacionarse con la cultura, economía y entorno social; por la participación que se realiza con su cultura, economía y sociedad; si; porque formo parte de su sistema educativo y de su economía.

- 5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No, porque la es preferible hacer las cosas de manera correcta siempre

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.
- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.
- c) Clubes deportivos solo para mujeres.
- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.
- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.
- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Si, todas son una forma de discriminación; existen en mi país

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

No

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Muy pocas, La universidad primada de américa que se encuentra en mi país, no tiene acceso para personas discapacitadas. Los centros comerciales si loas tienen.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

Puestos de oficina, si, la participación es baja por razones de seguridad en zonas alejadas, puesto que la mayor cantidad de mano obrera es hombre y se puede temer por la seguridad de la mujer

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Si los hay, obreros, Haitiana

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

No, por la falta de flujo que hay en las obras.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Evaluarlo sin ningún otro prejuicio, porque tendrá su tiempo de prueba y si puede realizar bien la labor, se quedaría.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Si, para garantizar que quien se presenta, es quien se presenta

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

No

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Ver si podemos colocarlo en otra posición en la que si pueda cumplir

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

No, no es fácil. No le contrataría como obrero o tecnico

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 13.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Ecuatoriana
- b. Sexo: Femenino
- c. Edad: 28
- d. Con pareja o sin pareja: Sin pareja
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Arquitecta
- g. Años de experiencia laboral: 4 años
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? Si, en empresas constructoras privadas y públicas.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Idioma Materno es el español y tengo un nivel intermedio de ingles
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo? Sí, es la primera vez que vivo fuera de mi país
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). No, son de diversas nacionalidades, son de España, República Dominicana, Colombia y Bolivia.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? No, en mi país de origen no tengo amigos que sean de otro país

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Por discriminación entiendo que es cuando una persona o grupo de personas genera desigualdades en contra de un grupo.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. Si, en el trabajo, generalmente en el sector de la construcción existe mucho machismo y creen que este trabajo solo se desarrolla por hombres, mi experiencia fue en una visita a obra, donde los trabajadores no me tomaban importancia por ser mujer y en un principio pensaban que solo era una secretaria y que no tenia la capacidad de ejercer un cargo como Arquitecta.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. No he presenciado ningún tipo de discriminación a mi alrededor, pero en algunos trabajos me han comentado que los empleados discriminan a las mujeres y especialmente si desenvuelven un trabajo con un nivel superior al de ellos.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? No estoy muy segura de lo que significa esta pregunta, pero para mi el

estar integrado a un país, es sentir que perteneces o te adaptas a un país como a su cultura y sus costumbres, y no me siento integrada a España, la cultura y el trato a las personas es muy diferente a la de mi país de origen.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? No, no aceptaría un trabajo si no tengo el permiso, ya que esto puedo conllevar a sanciones.
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. En mi país no se si existe este tipo de discriminación en las Universidades, pero si existe en las entradas a lugares turísticos.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. No he tenido conocimiento que algo así exista en mi país.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. No existe esto
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. En mi país esto no existe.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que, a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. Las personas que se dedican a alquilar sus viviendas ya tienen definido un ingreso, el mismo que puede ser para nacionales o extranjeros.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. Este no se presenta en mi país.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. En Ecuador algunos bancos de la región Costa, solo contratan como cajeras a mujeres jóvenes y solteras.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. En mi país existe normativas técnicas que regulan esto, y las infraestructuras deben cumplir con esta normativa para ser aprobadas para su construcción.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? Los puestos de trabajo que suelen ocupar las mujeres en el sector de la construcción son los cargos como residentes, arquitectas, jefe de obra, gerentes entre otros. En

cuanto a los oficios directamente enfocados a la construcción como mano de obra, no existe presencia femenina. En cuanto a la participación de la mujer en estos cargos la discriminación generalmente no se produce por los niveles jerárquicos superiores, sino más bien por los rango inferiores, que tienen otro tipo de mentalidad, son machistas.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? Si existen inmigrantes en las obras de construcción, y suelen ocupar puestos relacionados con la actividad física y mano de obra, son originarios de países como Venezuela y Cuba
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? Existe, pero muy poco, personas discapacitadas en las obras, y si los hay es en cargos administrativos-técnicos.
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Si la persona cumple con los requisitos solicitados y encaja con el puesto, lo contrataría por un periodo de prueba de 3 meses, antes de definir si la contratación será o no definitiva
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? Si creo que es importante, porque además de la experiencia y habilidades presentadas, esto también ayudaría a mejorar la imagen que se tiene de una persona.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). Los dos puntos anteriores los trataría de igual manera
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? En ese caso trataría de encontrar la solución a este problema hablando con el empleado, y tratando de conseguir un reemplazo durante el tiempo que vaya a ausentarse.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? Si considero que sería una limitante para desarrollar diferentes tipos de actividades, pero lo contrataría para desarrollar actividades en obra que no requieren un esfuerzo físico mayor, como dibujante, por ejemplo.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 14.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicana
- b. Sexo: Mujer
- c. Edad:27
- d. Con pareja o sin pareja: Con pareja
- e. Nº de hijos y edades:0
- f. Profesión: Ingeniera Civil
- g. Años de experiencia laboral: 2 años
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? si ¿en qué? En oficina y obra
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? Español ¿hablas otros idiomas? Si ¿cuáles? Inglés y un poco de italiano
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? Si ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? Si (en caso de responder NO indica país de procedencia).
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? No ¿de dónde proceden?

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Cuando se te trata como inferior o diferente por tener alguna característica, rasgos físicos o creencias diferentes.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? En mi trabajo no, en mi vida personal si ¿por qué? Porque en algunos lugares he notado que no me tratan igual, cuando ven mi color de piel. Relata los hechos brevemente. Estaba en un restaurante y cuando llegaban personas más claritas eran muy atentos, pero cuando me estaban tratando a mí, ya no eran así.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Si Describe brevemente la situación. Queríamos entrar a una discoteca y estaba con una amiga más oscurita que yo , y no la dejaron entrar y le dijeron que era por su color de piel.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? Tener la misma oportunidad que cualquiera sin tener que tener contactos o ser hija de un político. ¿cómo se demuestra que estás integrado? Viendo igualdad en mi alrededor ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) No ¿por qué? Porque noto que no hay igualdad.
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo? No, ¿por qué? Porque si es sin permiso de trabajo, estaría ilegal.
6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? No Explícala brevemente e indica de qué país procede.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Algunas no, Pon algunos ejemplos.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción? La de Gestión, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? Si, ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? Es baja en la parte obrera, porque en mi país la mayoría de la que están estudiando son mujeres y si ya tienen un título, no harán el trabajo sucio.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? Si ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar? El de Obreros, ¿de qué nacionalidad suelen ser? Haitianos.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? No. ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? Porque no le dan la oportunidad.
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Le preguntaría si tiene tiempo suficiente para realizar el trabajo si dice que sí, se lo daría.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? Si ¿por qué? Porque me gusta ver a la persona antes de conocerla.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). Igual.
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Tuviera que prescindir de sus servicios.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? No. ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?
Como Técnico si, como obrero no.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 15.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: ESPAÑOLA
- b. Sexo: MASCULINO
- c. Edad: 25
- d. Con pareja o sin pareja: CON PAREJA
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: ESTUDIANTE
- g. Años de experiencia laboral: 1 AÑO Y MEDIO
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? AYUDANTE JEFE DE OBRA EN EMPRESA DE PRÁCTICAS
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? IDIOMA MATERNO: CASTELLANO. OTROS IDIOMAS: FRANCÉS B1 E INGLÉS A1
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo? VIVO FUERA DE MI COMUNIDAD AUTÓNOMA DESDE QUE COMENCÉ A ESTUDIAR, 5 AÑOS.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). LA MAYORÍA DE MIS AMIGOS DE CLASE SON DE REPÚBLICA DOMINICANA O DE MI MISMA NACIONALIDAD
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? TENGO 1 AMIGA DE PROCEDENCIA AMERICANA

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? DISTINTA FORMA, GENERALMENTE DE PEOR MANERA, DE TRATAR A OTRAS PERSONAS POR CUALQUIER MOTIVO O RAZÓN
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. NUNCA ME HE SENTIDO DISCRIMINADO NI EN EL TRABAJO NI EN MI VIDA PERSONAL
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. SI, GENERALMENTE EN EDADES MENORES, POR DIFERENTES MOTIVOS DE DIFERENCIAS DE PERSONAS
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana)? ¿por qué? INTEGRADO EN TU PAÍS, ES QUE TU PAÍS TE ACEPTA TAL Y COMO ERES Y FORMES PARTE DE EL. YO, ACTUALMENTE SI QUE ME

SIENTO INTEGRADO. SOY ESTUDIANTE Y PARA MI ESTADO, HAY AYUDAS PARA FORMACIÓN O REDUCCIONES EN COSTE DE DISTINTOS SERVICIOS.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? SIN PERMISO DE TRABAJO, NO. SERÍA UNA SITUACIÓN IRREGULAR, Y PIENSO QUE PUEDE TENER PEORES CONDICIONES LABORALES QUE EL RESTO.
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. SI HAY DISCRIMINACIÓN. EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DESCONOZCO LA SITUACIÓN, AUNQUE AL SER PÚBLICA NO DEBERÍA DE HABER
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. SI. DESCONOZCO SI LOS HAY EN MI PAÍS.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. NO, SE CONSIDERAN LENGUAS OFICIALES DEL PAÍS, Y OBSERVO QUE SE DEBEN DE MANTENER Y PRESERVAR. ADEMÁS, EN DICHAS ZONAS, HAY PERSONAS QUE SOLO CONOCEN UNA LENGUA Y DEBEN DE PODER DAR SERVICIO EN ESAS LENGUAS OFICIALES.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. NO, EXISTE UNA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO Y BUSCAN UNO DE MAYOR PODER ADQUISITIVO. SIEMPRE Y CUANDO, VALOREN QUE PUEDE LLEGAR TURISMO JUVENIL Y PUEDEN OCASIONAR DAÑOS Y DESPERFECTOS, SIN QUE LUEGO SE LES DISRIMINE O CRITIQUE POR NACIONALIDAD, CUANDO ES LO QUE SE BUSCABA DE INICIO.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. SI, SI TIENEN POSESION DE NACIONALIDAD, ERES CIUDADANO DE ESE PAÍS, Y EL PAÍS DEBERÍA DE DARTE LOS DERECHOS COMO A CUALQUIER OTRO CIUDADANO DEL MISMO PAÍS.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. AHORA MISMO NO CONOZCO NINGUNA, AUNQUE SEGURAMENT SI QUE SEPA Y NO LO RECUERDE.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. EN MUCHOS CASOS NO. AUNQUE SE ESTÁ CREANDO CONSCIENCIA DE ELLO Y MUCHA NORMATIVA, PARA EDIFICACIÓN O VÍA PÚBLICA, SE ESTÁ ADAPTANDO O

EXIGIENDO EL CUMPLIMIENTO PARA PERSONAS CON “DIVERSIDAD FUNCIONAL”

TODO EL MUNDO ESTÁ CAPACITADO PARA TODO, EXISTE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL. UN CAMBIO DE VOCABULARIO, CAMBIA EL MUNDO.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? **EN LA CONSTRUCCIÓN SUELEN OCUPAR LABORES DE DESPACHO, YA SEAN ADMINISTRATIVAS O DE PRESUPUESTOS. LA PARTICIPACIÓN ES BAJA, Y PUEDE DARSE POR MUCHOS MOTIVOS: DISCRIMINACIÓN POR SER UN SECTOR DONDE NORMALMENTE EL NIVEL CULTURAL Y DE EDUCACIÓN ES REDUCIDO, Y TRABAJEN HOMBRES. GRANDES ESFUERZOS FÍSICOS. MOTIVACIÓN O DIFÍCIL ACCESO AL TRABAJO. GUSTOS DE TRABAJOS.**
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? **SI QUE HAY INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. GENERALMENTE, OCUPAN PUESTOS DE MENOR NIVEL O RANGO. EN SU MAYORÍA RUMANOS, QUE YO CONOZCA**
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? **QUE CONOZCA DIRECTAMENTE NO HE VISTO PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR, AUNQUE UNA PERSONA CELÍACA SE CONSIDERA QUE TIENE EL 33% DE “DISCAPACIDAD”. MOTIVOS, SE LES PUEDE CONSIDERAR QUE NO ESTAN CAPACITADOS PARA DISTINTAS LABORES.**
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? **COMENTO QUE LEGALMENTE NO PUEDO HACER NINGUNA DE DICHAS PREGUNTAS, Y QUE, SI DESEA AÑADIR ALGO DE INFORMACIÓN POR SU PARTE DE MANERA VOLUNTARIA, ESTÁ EN SU DERECHO TANTO DE DECIRLO COMO DE NO. TODA LA INFORMACIÓN DADA DE ESTA PARTE, NO SE DEBEN DE VALORAR, YA SEAN RESPONDIDAD O NO.**

ADEMÁS, EL SIMPLE HECHO DE CONTRATAR A UNA PERSONA, SUPONE UN RIESGO QUE HA DE TOMAR LA EMPRESA, SI SU CURRÍCULUM ES IMPECABLE, NO HAY DUDA. SE CONTRATA.

EL ESTADO DEBERÍA DE SUPLIR LA CUANTÍA A PAGAR POR LA EMPRESA, SI SE CONTRATA A LA MUJER Y SE QUEDA EMBARAZADA. ESTO ES UNA

MEDIDA DE EJEMPLO, DANDO LA POSIBILIDAD A LA EMPRESA DE OTRA CONTRATACIÓN, SIN QUE ACARRÉE DOS SUELDOS DISTINTOS PARA UN MISMO PUESTO. EL ESTADO DEBE DE MIRAR POR EL CIUDADANO, PERO LA FORMA DE GOBIERNO NO ENTRA DENTRO DE ESTA ENCUESTA.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? DEPENDE DEL PUESTO A OCUPAR. NO ES LO MISMO UN PUESTO DE CARA AL PÚBLICO O DE OFICINA SIN CONTACTO CON EL CLIENTE. SI LA EMPRESA OFRECE UN PUESTO DE CARA AL PÚBLICO, PUEDE VALORARSE LA PRESENCIA DE LA PERSONA. SIN EMBARGO, SI LA PERSONA NO TIENE CONTACTO CON EL CLIENTE O PÚBLICO, DA IGUAL SU PERSONA, YA SEA MUJER, HOMBRE, DE DISTINTA NACIONALIDAD O NO.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). UNA MULTINACIONAL, EN SUS GASTOS, TIENE PREVISTOS LOS DISTINTOS ESTADOS PERSONALES DE SU PLANTILLA, POR LO QUE, UN EMBARAZO, NO SUPONE LA PERDIDA O EL INCREMENTO DE SUS GANANCIAS, MIENTRAS QUE ESTO, REPERCUTE DE UNA MAYOR MEDIDA EN UNA PYME.

LA PREGUNTA 13), EN ESTA, TIENE LA MISMA RESPUESTA

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? DEPENDIENDO DE LOS PROBLEMAS DEL SUJETO, SE PUEDE VALORAR UNA ACCIÓN U OTRA. PIENSO QUE, EL VALOR PERSONAL DE UNA EMPRESA, SE DEBE DE MEDIR DE IGUAL FORMA QUE EL NIVEL ECONÓMICO. ES POR ELLO, QUE SE TIEN QUE VALORAR QUE LA PERSONA PUEDA DAR UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD EN OTRO PUESTO, SIN ACARREAR DICHOS PROBLEMAS, O TRABAJAR A DISTANCIA SI LA COMUNICACIÓN DEL TRABAJO LO PERMITE.

POR ÚLTIMO, SI TODO ESTO NO ES POSIBLE, SE CONSIDERA EL DESPIDO DE LA PERSONA. PERO COMO YA HEMOS MENCIONADO, SE DEBE DE PROBAR A LA PERSONA EN OTRO PUESTO O VARIAR LA ZONA DE TRABAJO, QUIZÁS SEA UN PROBLEMA DE LA EMPRESA Y NO UN PROBLEMA PERSONAL EN SÍ.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? NO CREO QUE SEA FÁCIL QUE UNA PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL LA CONTRATEN PARA DICHOS PUESTOS.

YO, SI MI PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS HA VALORADO DE UNA MEJOR FORMA, A LA PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL QUE A OTRA, SERÁ PORQUE DICHA PERSONA TIENE MEJOR CAPACIDAD, O ASÍ SE HA ENTENDIDO, PARA REALIZAR SU FUNCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA. ADEMÁS, UNA PERSONA CONTRATADA, ACTUALMENTE, ENTRA A FORMAR PARTE DE LA EMPRESA EN UN PERIODO DE PRUEBA, POR LO QUE SE LE VALORARÁ POR SU TRABAJO REALIZADO, Y NO POR SU DISTINTAS PARTICULARIDADES.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 16.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Argentino
- b. Sexo: Hombre
- c. Edad: 32
- d. Con pareja o sin pareja: Con pareja
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Arquitecto
- g. Años de experiencia laboral: 10
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
Sí, en ventas.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno?
Español ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Inglés y Portugués
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? No ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? Brasil y Colombia ¿durante cuánto tiempo? De 1 a 2 años
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? No (en caso de responder NO indica país de procedencia). Del país en el cual estoy en ese momento.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? Sí, de Colombia, y Venezuela.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?. Apartar o burlar a alguien por alguna condición de su persona.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? Sí, por supuesto ¿por qué? Relata los hechos brevemente. **Por ser de otro país, o por no pensar igual a alguien, por tener menos acceso a ciertos lujos, etc.**
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. **Sí, por lo mismo que el anterior.**
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Si, al igual que mis anteriores países en el cual viví, integrarse depende de uno y como quiere experimentar el lugar, tratar de entender la cultura del otro y ser parte de ellas es de las mejores cosas que uno puede hacer cuando viaja. Pero el problema es que uno tiene educado de muy chico con ideas fundamentalistas propias del país de origen, que tienes que amar a tu lugar de origen y querer pertenecer a otro país esta mal.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? **No, no lo aceptaría. Porque considero que trabajar sobre la ilegalidad no es trabar dignamente.**
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. **En mi país es gratuita, no importa de dónde seas. Y nose si es discriminatorio, cada país tiene una política y un sistema económico distinto.**
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. **Es una buena pregunta, y tengo una cierta ambivalencia. Por un lado pienso que si es discriminatorio, porque las personas con hijos dejan de acceder a un servicio. Pero también creo que si uno está pagando por un servicio que supone un lujo, también pretende la tranquilidad o el poder relajarse y el tener niños con sus necesidades de jugar y demás, se dificulta el cometido. También en las 3 opciones que supone la pregunta, existe zonas lugares especiales para parejas que tenga hijos, a fin mejorar.**
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. **Si existen, creo que están bien que tenga su propio espacio, al igual que los hombres tiene el suyo.**
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. **Es un poco es discriminatorio, aunque también se trata de identidad y del sentido de pertenecía. Cada cultura tiene su mañas.**
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. **Ley del comercio y rentabilidad, no es discriminatorio.**
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. **A mi consideración, Estados Unidos son los padres de la discriminación.**
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. **Todas las culturas tiene costumbres discriminatorias, creo que el miedo a desconocido y la falta de idoneidad hace al hombre en todas las partes del mundo, un ser discriminatorio.**
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. **Muy pocas, los edificios privadas nuevos si, los públicos en general sí. Pero se tomó conciencia recién hace 15 a 20 años asi q todavía es medio difícil.**

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, por lo general puestos de oficina, por lo general son puestos muy buenos. ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? No, la verdad es que no los el personal de obra les restan importancia a sus órdenes o les faltan el respeto. ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? Porque el hombre supuestamente, tiene la capacidad de manejar cosas pesadas o soportar mejor los trabajos que demandan esfuerzos físicos. Es una idea preconcebida, pero como todo los trabajos, a ciertas personas se le da mejor q a otras.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? Si, la mayoría son peones, pero también tiene puestos de Jefe de obra, y algunos directores de obra también. Por lo general, de Paragua y Bolivia. Se podría decir que la mayor parte del personal de obra proviene de estos países.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? No, muy pocas o si las hay es porque quedaron discapacitados en la obra y sus conocimientos igualmente los pueden aplicar desde la dirección.
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Dependiendo trataría sutilmente y en plan de amigos, de hacerle la consulta. Pero si su cv es impecable poco me debería importar su vida íntima, siempre y cuando eso no afecte a su trabajo.
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? Si, particularmente en mi caso recuerdo más una cara con un discurso o lo que me dicen en una entrevista.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).
- Si fuese una multinacional supongo que trataría de evitar más los errores en la contratación, pero desconozco como debería actuar.
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Al igual que en viceversa, si una de las partes no cumple con el contrato o la palabra, doy por terminada la relación laboral. Salvo en casos especiales, y viendo las causas tal vez pueda esperar su reincorporación.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Sí, claro que lo contrataría, si la persona es capaz de hacer un trabajo a nivel que se lo re quiere, no me importar cuál es su condición.

Algo más que quieras agregar:

Los seres humanos se discriminan así mismo, y por consecuencia discriminan a los demás. Tal vez porque su mejor amigo es el prejuicio.

Cuestionario 17.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: ESPAÑOLA
- b. Sexo: FEMEMINO
- c. Edad: 30
- d. Con pareja o sin pareja: CON PAREJA
- e. Nº de hijos y edades: SIN HIJOS
- f. Profesión: AMA DE CASA, ESTUDIANTE, MUJER, ARQUITECTA TÉCNICA.
- g. Años de experiencia laboral: 8
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? SI ¿en qué?
TECNICO DE OFICINA
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? CASTELLAO ¿hablas otros idiomas? SI ¿cuáles?
VALENCIANO
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué
países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma
nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). NO.
ARGENTINA, VENEZUELA, ITALIA, COLOMBIA, PERU, REPUBLICA
DOMINICANA, BOLIVIA, ECUADOR, CHINA, SUECIA.....
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? SI ¿de dónde proceden?
RUMANIA, LITUANIA, ALBANIA

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? TRATO DIFERENTE POR MOTIVOS DE
RAZA.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? NO
¿por qué? Relata los hechos brevemente.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la
situación. NO
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? SENTIRTE DEL PROPIO PAIS,
CON SUS COSTUMBRES, IDEAS Y FIESTAS. ¿cómo se demuestra que estás
integrado? CUANDO NO EXISTE DIFERENCIA, NI EN TRATO NI ACTITUD ¿Te
sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? SI. ME
SIENTO ESPAÑOLA, AMANTE DEL PAIS, DE LAS COSTUMBRES.
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de
trabajo? NO ¿por qué? SI NO ES COMO PERMISO DE TRABAJO, JUNTO CON
UNA MEJORA, Y UN BUEN SUELO, JAMAS ME IRIA DE MI PAIS.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. NO EXISTE EN MI PAIS, Y SI EXISTE LO DESCONOZCO. ME PARECE UNA DISCRIMINACION, LA TASA DEBE DE SER IGUAL PARA TODOS.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. LO DESCONOZCO SI EXISTE. ME PARECE DISCRIMINATORIO, PERO QUIZA COMO NO TENGO HIJOS, SI ME FUERA DE VIAJE PREFERIRIA IR A UN SITIO CON NIÑOS, Y VIAJAR EN UN AVION SIN NIÑOS, PERO SI ESTAN NO ME MOLESTAN.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. LO DESCONOZCO SI EXISTE. SI ME PARECE DISCRIMINATORIO
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. SI EXISTE. ME PARECE DISCRIMINATORIO.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. ME PARECE DISCRIMINATORIO.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. ME PARECE DISCRIMINATORIO.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.
- NO
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

SI, DEBEN DE ESTAR ADAPTADAS, PUESTO QUE ES UNA LEY QUE SE APROBO HACE RELATIVAMENTE POCO, DEBEN DE ESTAR ACCESIBLES, PERO COMO NO EXISTE LA OBLIGACION DE REFORMA PARA LAS EXISTENTES, Y LA NORMATIVA TIENE TANTAS TRABAS, SE JUEGA CON EVITAR LA ACCESIBILIDAD SI SUPONE UN MAYOR GASTO ECONOMICO.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción? SUELEN ESTAR EN OFICINAS ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? SI, PERO MUY POCAS ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? EN ACTIVIDADES FISICAS DE ACTIVIDADES DE OBRA, JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE LA CONDICION FISICA DE LA MUJER FRENTE A LA DE UN HOMBRE, PERO NO POR ELLO ES QUE LO HAGAN MEJOR O PEOR.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? SI ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar? TRABAJOS DE FUERZA Y MECANICOS. OBREROS Y PEONES ¿de qué nacionalidad suelen ser? RUMANIA, SUDAMERICA, MARROQUIS.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? LO DESCONOZCO ¿qué puestos suelen ocupar? LO DESCONOZCO ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación? CONTRATAR Y PROBAR ¿por qué? POR QUE TIENE UN CV BRILLANTE.
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? NO ¿por qué? NO CREO QUE SEA UN CARÁCTER IMPORTANTE LA FOTO, PARA ESO ESTA LA ENTREVISTA.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? GESTIONAR CON EL EL/ELLA PROBLEMA.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? SI ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? SI

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 18.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicana
- b. Sexo: femenino
- c. Edad: 29
- d. Con pareja o sin pareja: sin
- e. Nº de hijos y edades:
- f. Profesión: ing. civil
- g. Años de experiencia laboral: 5
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? Si ¿en qué? En costso y presupuestos y supervision
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? Español ¿hablas otros idiomas? si ¿cuáles? Ingles.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? Si ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? Si (en caso de responder NO indica país de procedencia).
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? no ¿de dónde proceden?

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Es cuando una persona es tratada diferente por alguna cualidad personal, estilo de vida, nivel económico o social.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.

Tenia un trabajo en el cual no querían que trabajo en el campo en obra, y era precisamente porque entendían que era mejor tener a un hombre en este puesto, pues porque somos más frágiles.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. No recuerdo alguna en especifica.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? Estar integrado en un país es poder trabajar en él, que nadie te discrimine ni te limite por ser de otro lugar, participar en las actividades comunes de ese lugar.

Hasta ahora no me siento totalmente integrada en España, pero es por situaciones personales de adpatacion.
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? No entiendo bien la pregunta
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. (considero discriminación) en mi país se da.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. (considero discriminación)
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. (considero discriminación)
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. (considero discriminación)
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. (considero discriminación). En el área laboral cuando buscan personal a veces especifican que deben ser egresado de una universidad específica o no aplique para el sueldo.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. (considero discriminación)
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.
- No recuerdo alguna.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.
- Realmente no. Las vías públicas no tienen rampas para que personas discapacitadas puedan transitar adecuadamente, inclusive casi ninguna edificación está preparada para que estas personas puedan valerse por sí mismo.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?
- Los puestos que suelen ocupar las mujeres son los de oficina. En los oficios de construcción hay muy pocas mujeres dirigiendo las obras y mucho menos realizando labores de construcción. Esta participación es muy baja porque no les dan la oportunidad de ocupar estos puestos.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?
- Hay inmigrantes en la construcción, ocupando diversos puestos, principalmente la de peones, regularmente de nacionalidad haitiana y últimamente también

venezolanos. Puestos más ejecutivos también de nacionalidad venezolana, brasileña y otros.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

Casi no se ven estas personas en la construcción, creo que es porque en mi país limitan a estas personas a trabajos de oficina, cuando se les suele contratar.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Entiendo que si se adapta a lo que necesito no importa si tiene hijos o no, lo importante es que pueda cumplir con los objetivos de la empresa. Le diría que me especifique si considera que puede cumplir con estos objetivos.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

En el caso de este tipo de empresa no es necesario que la persona a ocupar un puesto tenga un rostro mas o menos atractivo o no, lo importante es su capacidad y lo que pueda aportar a la empresa.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

En caso de una multinacional es importante conocer aspectos un poco más personales del individuo, pero el rostro no es necesario, sino que mantenga su aspecto presentable.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Lamentablemente necesito a una persona que pueda cumplir con las tareas marcadas en el tiempo establecido, si se ausenta mucho el trabajo se demora mucho, produciendo perdidas, así que debo conseguir otra persona que pueda cumplir.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

En una obra es un poco difícil tener a un obrero que sea discapacitado, pero todo va a depender del tipo de actividad a realizar. Hay muchas cosas que se pueden adaptar a cierto tipo de persona y ellos también se pueden adaptar a circunstancias.

Si lo contrataría si veo que puede realizar la labor.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 19.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: *Dominicana*
- b. Sexo: *Femenino*
- c. Edad: *24*
- d. Con pareja o sin pareja: *Sin pareja*
- e. Nº de hijos y edades: *0*
- f. Profesión: *Ingeniero Civil*
- g. Años de experiencia laboral: *3 años*
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? *Sí, en construcción de proyectos civiles para el gobierno y para el sector privado.*
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? *Materno: español. Hablo inglés también.*
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo? *Es la primera vez que vivo fuera de mi país.*
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). *No, españoles e italianos.*
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? *Sí, de estados unidos.*

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? *Trato distinto por alguna característica.*
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. *Sí, en una discoteca no me permitieron pasar por no ser de una clase social específica.*
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. *Sí, por el color de algunas personas no las permiten pasar a algunos lugares o les tratan muy distintos.*
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? *Integrado significa para mí, ser aceptado socialmente y tratado como cualquier otro ser humano, sin distinción. Me siento integrada en España, pues aunque los españoles son muy distintos en cuanto a la hospitalidad con respecto a mi país, siento que me tratan de igual forma que a un local en los lugares públicos y donde desarrollo mi vida.*

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? *Si el país me permite trabajar sin ese permiso y el trabajo es bajo un contrato, sí. De lo contrario, pues no.*
6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. *No. Si existe en mi país.*
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. *No. Si existe en mi país.*
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. *No. Si existe en mi país.*
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. *No. Si existe en mi país.*
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. *No. Si existe en mi país.*
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. *Sí, no existe en mi país.*
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. *Sé que en algunos países no les pagan igual a los hombres que a las mujeres por el mismo trabajo, o no aceptan mujeres para algunos trabajos.*
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. *Ha mejorado mucho este tema en mi país, pero aún no están adaptadas al 100%. Por ejemplo: en la vía pública hay accesos de sillas de ruedas igual en algunos edificios.*

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? *Ingenieras de campo, supervisoras. Yo no he visto ninguna mujer en algún oficio de la construcción, honestamente. Creo que la participación de la mujer es baja pues se consideran con menos fuerza física para desarrollar ciertas actividades.*
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? *Sí, suelen ocupar los trabajos de obreros. Suelen ser haitianos.*

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? *No que yo haya visto. Pues un discapacitado podría rendir menos que una persona normal.*
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? *Pues elegiría quien más me encaje con lo que ando buscando, ya pues luego me resuelvo si esa persona no puede separar lo personal con lo profesional.*
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? *No necesariamente, lo que una persona es no tiene que ver con su físico.*
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). *Creo que actuaría igual de todas formas.*
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? *Trabajar en que esa persona mejore su ausencia, en caso de no poder ser, pues lamentablemente, buscar reemplazo y mover esa persona a otra posición.*
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? *Si tiene lo que necesito, pues lo contrato igual.*

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 20.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: italiana
- b. Sexo: F
- c. Edad: 23
- d. Con pareja o sin pareja: sin pareja
- e. Nº de hijos y edades: ninguno
- f. Profesión: estudiante
- g. Años de experiencia laboral: he trabajado tres años como profesora de gimnasia artística para niños y también hice tutorías pagadas en casa de la gente.
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? No
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Mi idioma materno es el italiano, pero hablo también un poco de español y de inglés.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo? Si es la primera vez para mí, estoy viviendo en España para el Erasmus (cinco meses).
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). Aquí en España he conocido a muchos italianos en Erasmus, pero también a muchos españoles, alemanes, dominicanos, colombianos, franceses, ingleses y suecos.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? Casi todos mis amigos son italianos, pero tengo una amiga española y un amigo brasileño.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Discriminación es cuando alguien no es tratado como los otros por motivos de edad, sexo, color de la piel..
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. No.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. No, pero yo he trabajado muy poco y no en un verdadero ámbito laboral.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? Significa que te sientes tratado al par de los otros en todos los aspectos de tu vida. Si me siento integrada, pienso que España sea un país bastante abierto y muy parecido a Italia (también el idioma), por lo tanto para mí es bastante fácil integrarme aquí.
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? No porque es ilegal.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. No.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. No.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. Creo que no.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. No.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. Esto puede ser que ocurre también en Italia.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. No.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. No.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. No, solo las infraestructuras y edificios más nuevos.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? No hay muchas mujeres en el mundo de la construcción y la mayoría son arquitectos. No hay muchas porque creo que las mujeres son vistas como débiles y por esto no adecuadas para el mundo de la construcción.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? Si hay muchos que trabajan como albañiles, muchos vienen de Albania.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? Yo nunca he visto a personas discapacitadas físicamente en las obras de construcción, pero creo que ellos pueden ayudar en los trabajos más sencillos. Creo que en las oficinas donde se proyecta pueden estar personas discapacitadas físicamente. Creo que su percentual es baja porque hay mucho trabajo manual y físico y situaciones bastante peligrosas en las obras de construcción.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Yo no preguntaría nada porque creo que todos deben tener las mismas oportunidades y no es correcto que la vida personal pueda influir negativamente en la vida laboral.
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? No creo que es necesaria pero es util para identificar una persona.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). Creo que la situación no cambia.
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Hablaría con él/ella para profundizar y entender la situación y, si su ausencia dura mucho tiempo y su trabajo es importante, buscaría a otra persona.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? No creo que es facil para problemas de peligrosidad y porque hay mucho trabajo fisico. Si lo contrataría.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 21.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicana
- b. Sexo: Mujer
- c. Edad: 27 años
- d. Con pareja o sin pareja: sin pareja
- e. Nº de hijos y edades: no tengo
- f. Profesión: Ingeniera Civil
- g. Años de experiencia laboral: 2 años
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?**
Si he trabajado en el sector de la construcción. Estuve trabajando como ingeniera residente en la construcción de una torre de 21 apartamentos.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?**
Mi idioma materno es el castellano. También hablo inglés.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?**
Es la primera vez que vivo fuera de mi país. Ahora mismo estoy viviendo en Valencia, España.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).**
En este curso tengo muchos amigos de mi misma nacionalidad, pero también he conocido personas de distintos países: España, China, Perú, Colombia, Bolivia y Argentina.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?**
En mi país no tengo amigos extranjeros.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

- 1. ¿Qué entiendes por discriminación?**
Entiendo por discriminación al acto de no aceptar a las personas por ciertos factores ya sean personales o físicos. Por ejemplo, discriminación racial.
- 2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.**
Me he sentido discriminada en ciertos momentos por mi condición social, ya que yo pertenezco a una clase social que no cuenta con muchos recursos económicos y en ciertos lugares las personas que, si son de dinero, muchas veces tienden a tratar a uno con cierto grado de superioridad haciéndome sentir inferior a ellos.

3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

Si he presenciado discriminación. La que mas he visto la racial, muchas personas de piel clara no aceptan a las personas de piel oscura.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (¿o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Para mi estar integrado a un país significa sentirse adaptado a la cultura y convivencia con las personas originarias de ese país. Se demuestra que estas integrado en el compartir día a día con las personas y la integración.

Yo me siento integrada a España específicamente con la Comunidad Valenciana ya que en el tiempo que llevo viviendo aquí me he adaptado a la cultura y he socializado muy bien con las personas.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

Ahora mismo no aceptaría un trabajo sin permiso. Mis objetivos son terminar mi master y luego regresar a mi país.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

No, considero que sea una discriminación, esas son normas que considero correctas. En mi país existe esa política en la universidad del estado.

b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No, lo considero una discriminación, yo entiendo que la comodidad y los lujos tienen sus cuotas, el que puede pagarlo, bien y el que no pueda se debe ajustar a lo que pueda pagar.

c) Clubes deportivos solo para mujeres.

Si, lo considero como una discriminación de género, entiendo que si es un club deportivo entiendo que pueden participar también hombres.

d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

No, lo considero una discriminación, ya que, si es un puesto de funcionario, es de suponer que este hable sus lenguas.

e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que, a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

Si, lo considero como una discriminación, yo entiendo que esas viviendas pueden ser alquiladas por cualquier persona sin importar su nacionalidad, si una persona tiene los recursos necesarios este está en todo su derecho de alquilar cualquier propiedad.

f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Si, es una discriminación, yo entiendo que si Puerto Rico es un estado de los Estados Unidos sus nacionales deberían tener derecho a elegir en las elecciones.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

En mi país se discriminan a las personas homosexuales, ya que la sociedad no acepta en su totalidad que dos personas del mismo sexo sean parejas.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

En mi país se les colocan adaptaciones a las estructuras para que las personas con discapacidades tengan fácil acceso a los edificios. Como, por ejemplo: rampas en las entradas, parqueos especiales para discapacitados.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

En mi país las mujeres suelen ocupar puestos de supervisión de obra y trabajos de oficina. Hay mujeres en los oficios de la construcción. La participación de la mujer en la actualidad en el sector de la construcción es baja debido a que es un país un tanto machista.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Si, existen inmigrantes en las obras de construcción, suelen ocupar puestos de albañiles. Suelen ser de nacionalidad haitiana.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

En mi país no es común encontrar discapacitados en obras de construcción. Esto se debe a que en obra los jefes requieren mayor rapidez en el trabajo y si una persona discapacitada no podría dar tal resultado.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de

personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Si esa persona tiene un curriculum excelente y cumple con los requisitos exigidos, pues lo contrataría.

- 13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?**

No, a mi entender eso pasaría a un segundo plano. Lo más importante en un candidato es su preparación académica y experiencia laboral.

- 14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).**

En mi opinión pienso que para una multinacional debería ser igual que para la Pyme, sería contratar a la persona por sus capacidades intelectuales y experiencias.

- 15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?**

En este caso, le doy una oportunidad a que se mejore y que su salud se reestablezca. La salud es lo más importante.

- 16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?**

No creo que sea fácil, ya que es un trabajo duro. Pero no descarto que existan personas que si tengan la capacidad de realizarlo a pesar de su discapacidad.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 22.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: **Dominicana**
- b. Sexo: **Femenino**
- c. Edad: **27 años**
- d. Con pareja o sin pareja: **Con Pareja**
- e. Nº de hijos y edades: -
- f. Profesión: **Ingeniera Civil**
- g. aAños de experiencia laboral: **7 años**
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? **Si** ¿en qué? **Fiscalizacion y Supervision de Obras del Estado Dominicano.**
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? **Español** ¿hablas otros idiomas? **Si** ¿cuáles? **Ingles**
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? **Si** ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? **No** (en caso de responder NO indica país de procedencia). **Argentina, Peru, Colombia, Italia, etc.**
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? **Si** ¿de dónde proceden? **Puertorriqueños, Venezolanos,**

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? **Es la acción de rechazo, falta de oportunidad, exclusión, a un individuo, animal, cosa o acción ya sea por su condición física, económica, etnia, etc.**
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. **Si, en la vida personal puesto que mi pareja es de una posición económica superior a la mia.**
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. **Si, en mi país principalmente por el tema migratorio de los Haitianos a territorio Dominicano por la situación tan precaria que se vive en ese país. La discriminación es hacia sus actos y su comportamiento en nuestro territorio. Tambien en la Comunidad Valenciana, me he sentido discriminada por Españoles.**
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? **Estar integrado es tener participación activa dentro de la sociedad, se demuestra integración en las oportunidades que tiene cada individuo de desarrollarse, no me siento integrada a la comunidad Valenciana.**
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? **No, por el riesgo en todo el sentido que eso representa.**

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
- Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. **Existe**
 - La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. **No existe**
 - Clubes deportivos solo para mujeres. **No existe**
 - En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. **No existe**
 - Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. **No existe**
 - Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. **No existe**
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. **No conozco ninguna hasta el momento**
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. **Si, en las escuelas y algunas avenidas principales existen rampas de acceso para discapacitados.**

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

- En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? **Generalmente las mujeres ocupan puestos de supervisión, administrativos o gerenciales. En mi país en lo particular no la considero baja, tenemos las mismas oportunidades.**
- En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? **Si, los inmigrantes generalmente ocupan la posición de obrero en las obras. En su mayoría son procedentes de la Republica de Haití.**
- En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? **En mis años de experiencia no he presenciado aun ningún discapacitado en la labor de la construcción.**
- Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal,

durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? **Si cumple con las cualidades que ando buscando lo contrato, su vida personal no tiene nada que ver con el ejercicio de sus funciones. Debe existir un equilibrio entre ambas cosas.**

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? **No, los conocimientos no se ven en una foto.**
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). **Repito, la apariencia y la vida personal de alguien no definen su capacidad laboral.**
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? **La salud es una causa de fuerza mayor y nadie decide enfermarse, temporalmente buscaría a alguien que cubra su puesto y cuando se reintegre se ponga al día o se le busca otra función.**
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? **Si sus limitaciones no le impiden desarrollarse como profesional o técnico de un área, da igual que ponga o no su foto en el cv. Si sabe mantener el equilibrio emocional de su vida personal y laboral tampoco es un impedimento para ser contratado.**

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 23.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Español
- b. Sexo: Varón
- c. Edad: 57
- d. Con pareja o sin pareja: Casado
- e. Nº de hijos y edades: 2 hijos de 20 y 22 años
- f. Profesión: Ingeniero de Edificación
- g. Años de experiencia laboral: 30
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
En la Administración hasta el nivel de Técnico en Infraestructuras A2-26 y en la empresa privada desde director de ejecución de proyectos hasta la dirección general.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
Español, alemán e inglés.
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
No. El periodo mas largo fue de tres años con destino en Galicia.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
La gran mayoría son dominicanos.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
Si. La mayoría son alemanes y suizos.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

- 1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Trato injusto hacia una persona en relación a otra que se encuentre en una situación equivalente.
- 2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Si, innumerables veces. De manera no exhaustiva te puedo contar que en Nueva York solo me aceptaran socialmente porque era "español de Europa", alemanes del norte o ingleses me discriminaron inicialmente por ser católico, en Tarragona toda la documentación oficial me llegaba en catalán, pero quizá el peor caso lo sufrí en mi propia ciudad al regresar de Galicia cuando por falta de concierto sanitario entre las administraciones gallega y valenciana, incluyeron a mi mujer que es viguesa en un régimen sanitario eventual para inmigrantes refugiados del Sahara. Al pedir explicaciones en la Consellería de Sanitat una funcionaria en cerrado catalán me explico "que me conformara que eso era lo que había".

3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.

Rechazo en la entrada a personas en lugares públicos, percepción injusta de remuneraciones o falta de promoción en funcionarios por sexo, trato de favor político en las administraciones hacia empresas o personas por afinidad política, etc.

La discriminación más tremenda que he vivido fue la detención en la Habana de un ingeniero cubano. La detención fue muy fina, le requisaron la cartilla de racionamiento por la que recibía comida para su familia, debiendo ir a recogerla a la comisaría. Su delito fue el habernos acompañado, invitado por nosotros, a una zona hotelera reservada solo para diplomáticos y empresarios.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Sentirse integrado como europeo y español es apreciar que vives en una sociedad en la que todos los que la conforman tienen los mismos derechos y obligaciones, compartiendo una historia y una proyección común futura.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No. Porque no lo necesito.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

Comprendiendo la universidad como un espacio de formación e integración, las tasas de las universidades públicas deben ser iguales para todos los ciudadanos de la U.E. ya que el costo real de la formación europea está sufragado por toda la sociedad europea. Para los estudiantes foráneos comprendo que su formación debería estar costeada por ellos mismos o becada por su país.

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

Es discriminatorio hacia las familias con niños. También es cierto que algunas actitudes permisivas de padres con sus hijos también son discriminatorias hacia otras personas que les molesta el ajetreo o el ruido.

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

Es discriminatorio hacia los hombres.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

Es discriminatorio y retrogrado en el espacio común europeo.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

En nuestro marco de libre de mercado esto es un síntoma que denota la falta de viviendas para satisfacer la demanda.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Puerto Rico es una democracia con un sistema multipartidista. Constitucionalmente es un Estado Libre Asociado a los EEUU cuyos ciudadanos no son ciudadanos estadounidenses por decisión propia. En junio del año pasado se celebró un referéndum en la Isla para iniciar un proceso de adhesión plena como estado en los EEUU en el que el PNP, único partido integrador, solo obtuvo el 20% de respaldo del censo electoral.

Es difícil opinar sin un profundo conocimiento de la materia, pero presumo que este porcentaje de puertorriqueños son los que puedan sentirse discriminados. En democracia las mayorías mandan.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

Un exceso en la aplicación de la discriminación positiva en nuestra legislación europea puede conllevar a determinados abusos que generen socialmente un rechazo a las justas reivindicaciones de algunos colectivos. Te pongo como ejemplo a los que ocupan a la fuerza viviendas en violación clara al derecho de propiedad, o los carteristas reincidentes que realizan pequeños hurtos amparándose en la necesidad o las prostitutas explotadas por mafias de delinquentes, etc.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

En España las infraestructuras se encuentran adaptadas en su gran mayoría. Dicha adaptación se encuentra regulada por Ley. Es cierto que es mejorable, pero existe un amplio consenso político por ahondar y ampliar dicha mejora en beneficio de una población cada vez más envejecida y por lo tanto con una movilidad más condicionada.

Podría destacar como singular y vanguardista la política de accesibilidad de playas en nuestra Comunidad Valenciana que ya dispone de 125 puntos de baño adaptados.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

En España el acceso de la mujer al sector de la construcción es total. No debemos confundir el sector de la construcción con las obras. En las obras se instala o se construye con lo que produce el sector. Estos operarios que ejecutan la construcción, al igual que en el ejército, la minería o la pesca, sufren esfuerzos extremos en los que la demanda de puestos de trabajo por mujeres es muy baja, sin embargo, en puestos de dirección de obras, en almacenes, fábricas, transportes y empresas de instalaciones, cada vez más, la mujer está presente en todos los niveles de la producción.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

La verdad es que cada vez menos. Entre los noventa y la primera década de nuestro siglo tuvimos muchos trabajadores de los antiguos países del Este, marroquíes y ecuatorianos en las obras. Nunca llegaron a superar el 10-15% de las plantillas. En la actualidad se mantiene un porcentaje de ecuatorianos arraigados ya en Valencia con sus familias, siendo mas raro encontrarlos de otras nacionalidades.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

En las obras sí. Evidentemente la obra es una actividad con alto riesgo de siniestralidad. Si la discapacidad le impide realizar correctamente su trabajo, pondría en riesgo su seguridad y la de sus compañeros. Uno de mis socios es arquitecto y discapacitado por la poliomielitis lo que nunca le ha impedido ser un magnifico profesional.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Contratarlo. Encontrar un candidato perfecto para un puesto es algo muy difícil y costoso.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Sinceramente lo veo desacertado para el candidato ya que puede condicionar prematuramente una buena candidatura. Una cultura empresarial sana, debe defender que las aptitudes del candidato sean las que definan su aptitud a un puesto manteniendo su aspecto físico en un plano mucho menos relevante.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

Me reafirmo en que lo importante son las aptitudes profesionales y en segundo plano las circunstancias estéticas o personales, tanto para una organización pequeña como en una grande.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Lo tendría que sustituir para poder alcanzar los objetivos de la empresa.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Si es apto e idóneo para el puesto y su discapacidad no afecta a la seguridad del equipo, no creo que hoy en día ninguna empresa seria en nuestro País tuviera reparo en su contratación.

Algo más que quieras agregar:

Jorge, espero que mis contestaciones sean útiles para tu tesina. Ya nos contarás como te ha ido.

Un abrazo y suerte

Cuestionario 24.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicana
- b. Sexo: Femenino
- c. Edad: 26
- d. Con pareja o sin pareja: sin pareja
- e. Nº de hijos y edades: No tengo
- f. Profesión: Ingeniero Civil
- g. Años de experiencia laboral: 2
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? Si, en un proyecto hidráulico para una junta de regantes o agricultores en República Dominicana.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Español y hablo Ingles.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo? Es la primera.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia). No todos, aunque si la mayoría, pero tenemos de Colombia, Italia, China, Perú, Ecuador, Bolivia y España.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden? No

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Es tratar con inferioridad o subestimar a una persona que tiene los mismos derechos que el resto de los demás.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. Sinceramente no.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. Si he visto que muchas chicas tratan diferente a las demás solo por no llevar la última moda o por no ser el prototipo de belleza que es bueno y valido para ellas. También casos de personas que solo saludan a otras si ven que están aparentemente a su mismo nivel económico.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? Hasta el momento si.
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? Bueno si, porque podría aprovechar para ahorrar, esto de no trabajar y andar un poco limitado después que has trabajado es algo complicado.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) **Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.**
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.
 - e) **Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.**
 - f) **Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.**
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. No
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. No generalmente, las edificaciones no cumplen con esas normas de accesibilidad.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? En algunas áreas de la construcción es baja, por lo menos en trabajos donde hay que hacer mucho esfuerzo no se contratan mujeres, otro caso es cuando se deben trasladar a las afueras de las ciudades las empresas prefieren hombres.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser? Si, son haitianos y casi siempre los contratan como peones o capataz.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? No he visto nunca personas discapacitadas en este sector.
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo

que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Para mí lo que importa es que la persona este con la capacidad y disposición de trabajar, que sea una persona saludable, con equilibrio mental y emocional. Yo le daría la oportunidad y mantendría en observación un periodo de tres meses.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? No necesariamente.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). Bueno yo trabaje en una multinacional y cuando me entrevistaron nadie me pregunto sobre mi vida personal, al menos que no fueran cosas relacionadas con el entorno de trabajo, como por ejemplo que donde vivo para ver lo de mi transporte, que si en un futuro estaría dispuesta a trabajar en un proyecto fuera del país. Pero nada profundamente personal.
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Lo primero es que antes de contratarlo le pediría sus analíticas, está también el periodo de prueba, si veo en el la intensidad de que las cosas se puedan solucionar y trata de cumplir con el trabajo, buscaría la manera de no ser así tendría que dejar de trabajar hasta que se recupere.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? En esas actividades que requieren de mucho esfuerzo no pero si es algo que puede hacer claro que lo contraria.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 25.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicano
- b. Sexo: Masculino
- c. Edad: 28
- d. Con pareja o sin pareja: sin pareja
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Arquitecto
- g. Años de experiencia laboral: 3 años
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
Si, en supervisión de Terminaciones interiores y Diseño
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
Español, si, Inglés e Italiano Básico
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
Si, España/ Valencia, EE.UU, 6 meses en Valencia y 4 meses en USA.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
No, Españoles, Ecuatorianas y Argentinos además de Dominicanos
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
Si, Haití, Italia y Venezuela

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Denigrar una persona por sus condiciones sociales, raciales o sexo.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Si, por mi color de piel, en ocasiones algunas personas, en diferentes entornos han hecho comentarios negativos en base a mi color de piel y subestimado mis capacidades.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
Si, en mi país en el entorno en que trabajaba los obreros haitianos en ocasiones son discriminados por personas de bajo nivel académico y por otros extranjeros ecuatorianos
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Ser parte de la sociedad, estar envuelto en todos los aspectos comunes que la definen y no sentirse menos que el resto o discriminado por ellos.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? No, porque no podría ejercer en mi área de trabajo, además que estaría trabajando de una forma no legal ya que el país lo prohíbe

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

Si

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No estoy seguro

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

No.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

No.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

Si.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

No.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. Ç

No.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

No Todas.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

Si, en mi país las mujeres puede trabajar en cualquier área aunque alguna de ellas prefiere el área de gestión o gerencia ya que el área de construcción en si es muy

agresiva en muchos factores. Es por eso que algunas prefieren no trabajar directamente ahí pero si, incluso en trabajado con mujeres muy expertas en el área

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Si, Haitianos y Venezolanos, Ecuatorianos, Chilenos y Colombianos, Obreros.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

No. Creo que la participación de las personas con discapacidad es baja o nula por las limitaciones que las personas creen que tienen, aunque creo que con la correcta estructura laboral estas personas pudieran demostrar un buen desempeño en obra al igual que todos los demás que allí trabajan.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Le contrataría ya que su situación personal no tiene que ver con los requerimientos de la empresa además de que considerando que esa persona necesite el trabajo hará lo posible para ser eficiente y mantenerlo

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

No y Si. Porque muchas veces las empresas tienen preferencias a personas con mejor apariencia física dentro de los paradigmas sociales. Aunque muchas veces es bueno saber a quién entrevistaras lo malo es que las personas discriminan por el físico sin importar la formación dependiendo el puesto.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

Continúo pensando igual.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Hablaría con esa persona y le pondría condiciones en base a su problema ya que al final dependiendo su desempeño en el puesto la empresa podría presentar problemas en general.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

No creo que sea tan fácil como le sería a una persona sin discapacidad pero dependiendo el entorno laboral y las facilidades que se le ofrezcan en infraestructura podría ser tan eficaz como cualquier otra persona dentro de la obra.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 26.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: dominicana
- b. Sexo: F
- c. Edad: 26
- d. Con pareja o sin pareja: sin
- e. Nº de hijos y edades: no
- f. Profesión: Arquitecta
- g. Años de experiencia laboral: 6
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? Si, supervisión.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? Español ¿hablas otros idiomas? si ¿cuáles? inglés
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? No ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? Estados Unidos ¿durante cuánto tiempo? 3 veranos
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? No (en caso de responder NO indica país de procedencia). Bolivia, España, Colombia.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? si ¿de dónde proceden? Haití

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Es cuando se tiene una diferencia en el trato, oportunidades, sanciones etc. Por pertenecer a una clase, raza, genero, religión u otros, generalmente distinto a la persona que discrimina.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente. Si, Por ser mujer, joven y por mi color de piel he sentido un trato diferente a otros compañeros, a veces no he tenido asensos o no me han contratado, y me lo han dicho a la cara, no te contrato porque eres joven, o porque eres mujer, o simplemente me miran con desprecio.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. Si, a una amiga en su trabajo.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? Estar integrado es cuando tienes las mismas oportunidades que la gente de ese país de origen, y no te discriminan y se respetan tus derechos. No me siento integrada, porque me siento cohibida, hay muchos aspectos que influyen en que no me sienta integrada. Además, no ayuda el que ya se tenga un concepto previo de lo que significa ser dominicana.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? No, porque no me gusta romper las reglas y además no me gusta ser discriminada y se que corro el riesgo de abuso si no estoy por la regla.
6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. Si y existe en mi país.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. No y si existe en mi país. Considero que no porque hay personas que tienen necesidades especiales y no le gustan los ruidos que pueden hacer los niños.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. Si. Y si existen en mi país. Esto hace que se vea la mujer como un ente que no esta en las mismas capacidades que los hombres.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. Si, y no existe en mi país.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. Si, y si existe en mi país.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo, no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. Si, y no existe en mi país.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede. Si , la que impide que las mujeres puedan conducir en algunos países.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. Algunas universidades, hospitales, instituciones públicas.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? La mujer es discriminada porque no se la ve como figura de autoridad, la juzgan, la denigran y le dicen palabras obscenas cuando esta especialmente realizando trabajo de campo, supervisando y llevando la nomina de los obreros. También los mismos ingenieros no les gusta tener una jefa (mujer) y que además sea joven.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? Si ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar? Siempre son obreros, ocupan los puestos más bajos, ayudantes, etc., ¿de qué nacionalidad suelen ser? Haitianos. Y algunos colombianos y venezolanos.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? No ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja? Porque no lo ven con las mismas capacidades que los demás.
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Le preguntaría para saber a que atenerme, pero igual la contrataría.
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué? No, no estoy contratando apariencia, quiero conocimientos.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). El caso es el mismo, tendría los mismos resultados.
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Hablaría con el para buscar una solución y mientras un reemplazo.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14? Lo contrataría es solo buscar una función que pueda realizar y para la que este capacitado.

Algo más que quieras agregar:

La línea hacia la discriminación es muy delgada en algunos casos, pero conviene establecer puntos claros para no discriminar a nadie.

Cuestionario 27.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: española
- b. Sexo: Mujer
- c. Edad: 23 años
- d. Con pareja o sin pareja: Con pareja
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Arquitecto Técnico
- g. Años de experiencia laboral: 10 meses
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? Sí, en constructora y despacho de arquitectura
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? Español Castellano ¿hablas otros idiomas? Ingles ¿cuáles?
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? No ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? España_COMUNIDAD VALENCIANA_VALENCIA ¿durante cuánto tiempo? 6 Años
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? NO, República Dominicana, Argentina, Colombia. (en caso de responder NO indica país de procedencia).
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? Si ¿de dónde proceden? Árabes, Latinos, Polacos.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Aquel trato que se da de forma diferente y perjudicial a una persona por su raza, cultura, orientación sexual, etc.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? No ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Sí Describe brevemente la situación. De género, racista y orientación sexual.
Situación en la calle insultos a amigos por su orientación sexual gay y lesbianas y por su raza.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? Aceptación en todos los niveles (social, cultural), que me respeten, me tengan educación, tener amistades o conocidos, entender su cultura e idioma. ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) SI ¿por qué? No puedo responder ya que soy española.
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? No, porque es ilegal.

6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar? EXISTE ALGUNAS CUENTIONES SIMILAR COMO D) y E)
- Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. DISCRIMINACIÓN
 - La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. NO DISCRIMINACIÓN
 - Clubes deportivos solo para mujeres. DISCRIMINACIÓN
 - En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. DISCRIMINACIÓN
 - Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. NO DISCRIMINACIÓN
 - Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. DISCRIMINACIÓN
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explicala brevemente e indica de qué país procede. Espero que no exista ninguna ley que discrimine, por lo tanto, desconozco ley alguna.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. Si, están adaptadas mayormente y las que no están en modificación ya que existen una normativa que tiene que estar adaptadas.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

- En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción? Ocupan puestos de trabajos técnicos como Dirección Facultativa, jefa de obra, delineante, coordinadora de SyS, etc. ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? NO, de oficial o peón no existen mujeres ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? Por el nivel de machismo que sigue existiendo en el sector, ya que son profesiones antiguas y las mentes son más cerradas.
- En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? SI, bastantes ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar? Puestos de trabajos como peones y oficiales, ¿de qué nacionalidad suelen ser? Rumanos, búlgaros, de Latinoamérica.
- En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? Pienso que no, no por gusto mío, a mí me parece bien que trabajen en oficinas por ejemplo ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación

de los discapacitados en la construcción es baja? Por la complicación de accesibilidad a una obra en ejecución para realizar seguimientos y control de ella como DF o Jefe/a de obra.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué? Contrataría a la persona porque tiene lo que quiero para el puesto de trabajo. Soy una persona flexible y si cumple con su puesto de trabajo no me importa su vida privada.
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? No ¿por qué? Me importa su cualificación, su cualidades y experiencia profesional.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). PUES TOTALMENTE IGUAL, DA IGUAL QUE EMPRESA SEA
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Le daría oportunidad, pero si continua igual lo lamentaría, pero o le doy de baja o lo despido, depende del nivel que tenga mi empresa y nivel económico.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? No es fácil por los puestos de trabajos que existen, pero puestos de trabajos que no salgan de oficina como delineantes, departamentos de estudios y contrataciones pueden estar en el sector. En obra es complicado, pero no imposible. ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 28.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicana
- b. Sexo: Masculino
- c. Edad: 24 años
- d. Con pareja o sin pareja: Sin Pareja
- e. Nº de hijos y edades: No tengo
- f. Profesión: Ing. Civil
- g. Años de experiencia laboral: 2 1/2 años
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? Si, en supervisión y residente obras civiles.
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Idioma materno es el español, y si puedo manejar el idioma Ingles, esos dos.
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
Si, es mi primera vez viviendo fuera de mi país, por lo tanto en España y solo llevo unos 6 meses.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
La gran mayoría son de mi país, luego hay personas de Ecuador, Bolivia, España, Argentina, Perú, Venezuela, China, Colombia, etc.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
No.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Trato indiferente hacia personas que no son de una misma raza, cultura, género o color de piel en una misma sociedad o rechazo total por x o y motivo.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Solo dos veces me he sentido discriminado y fueron aquí en España en una disco que me reservare el nombre me sacaron sin razón alguna y otra fue un árbitro de baloncesto jugando, que nunca le fue faltado el respeto y aun así se tomo a pecho todo lo que hacia hasta el punto de hacerme quedar mal.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
En realidad solo en discotecas por la mismas razones que mencione en la pregunta anterior, y solo aquí en España.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Estar integrado para mi no es mas que participar de las costumbres y cultura de dicho país sin ser rechazado por los demás, se demuestra participando en todos los eventos de gran importancia y conociendo y compartiendo con los de dicho país, si me siento integrado, porque he hecho amigos españoles y participo con ellos en las actividades y costumbres valencianas.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

Si, debido a que tengo muchas necesidades, ahora mismo soy un estudiante becado y el dinero casi no me cubre.

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

No, y si pasa en mi país.

- b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No, en mi país creo que no existe esto.

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

No, Tampoco he visto esto en mi país.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

No, no existe en mi país debido a que todos hablamos la misma lengua.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

No, es una realidad y en mi país se lo alquilan o venden mayormente a extranjero también.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

No, tampoco existe en mi país.

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

No.

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Se puede decir que si, pero aun falta mejorar aun más, existen parqueos para zonas discapacitadas, baños y tec.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

En mi país las mujeres no suelen desarrollarse mucho en el ámbito de la construcción y las que si lo hacen la gran mayoría adquieren puestos de trabajos de gabinete (Oficina), si hay mujeres en obra pero muy pocas, y pienso que es baja debido a que el trabajo en obra es un trabajo pesado, no digo que no puedan pero le es mas dificultoso y más por los riesgos que se presentan, además que en mi país se le falta mucho el respeto a las mujeres en cuanto a lo vulgar.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Uff, la mano de Obra en la construcción Dominicana es extranjera, ocupan los trabajos de ejecución de las diferentes actividades y son de nacionalidad Haitiana.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

En mi caso no conozco ninguno, vuelvo y repito trabajar en obra requiere de muchas habilidades físicas debido a las circunstancias del entorno.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Lo contrataría, mientras me presente que puede cumplir con el trabajo que estoy exigiendo no me interesa o no me debo de intervenir en su vida personal.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Creo que no, porque no describe tus habilidades como profesional solo es una presentación.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

No entiendo el concepto.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Debido a las leyes que existen no puedo despedirlo, trato de hablar con el y llegar a un acuerdo hasta que se recupere en su totalidad.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Todo depende, hay personas que desarrollan habilidades aún siendo discapacitados, de todas formas, lo probaría y si me resulta pues lo dejo, cada persona tiene sus necesidades y darle una oportunidad como todos la merecen no estaría mal, todos tenemos derecho!

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 29.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Mexicana y sueca
- b. Sexo: F
- c. Edad: 23
- d. Con pareja o sin pareja: sin
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: estudiante
- g. Años de experiencia laboral: 0
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué? No
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles? Sueco, español. Ingles y francés
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? No ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? En mexico ¿durante cuánto tiempo? 2 años
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? Si (en caso de responder NO indica país de procedencia).
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? Si ¿de dónde proceden? Kurdistan

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Cuando se trata a la gente por razones que tienen que ver mas con algo físico, como edad, nacionalidad o sexo, en vez de tratar a la gente igual y por como realmente son.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Si en mi vida personal, no nos dejaron entrar a un sitio porque nosotras nos vemos muy diferente de las que ya estaban en el sitio. Nosotras con cabello oscuro y mas morenitas mientras las que ya estuvieron eran todas rubias, qüeritas.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación. No mucho.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? Integrado es cuando la sociedad y la comunidad te acepte y te ven como uno de ellos. ¿cómo se demuestra que estás integrado? Creo que es algo que se nota y no se demuestra, como si adaptas las normas y asi de un país ya actuas, hablas y piensas como se hace en ese país. ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué? Aun no, llevo 2 meses aquí, pero creo que con un poco mas tiempo si.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué? Depende, si conozco bien como funciona en ese país. Lo pensaría muy bien investigaríamos mucho antes de tomar una decisión así.
6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. No es discriminación. En Suecia es igual. Para los suecos los estudios son gratuitos, los impuestos los cubre, pero los extranjeros si tienen que pagar pero no demasiado.
 - b) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. No se si esto califica como discriminación, a mi me parece mas como un nicho, una organización que tiene un grupo de clientes específico.
 - c) Clubes deportivos solo para mujeres. No es discriminación, se ha decidido por algo, el acoso, entonces creo que es mas una reacción a algo que suele pasar que no debería. En Suecia tenemos gimnasios y clubes de natación que son solo para mujeres o que tienen horas especiales para mujeres.
 - d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. NO.
 - e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. Si es discriminación, No estoy segura si algo similar pasa en mi país.
 - f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos. Si es discriminación. No tiene sentido que sean ciudadanos sin los mismos derechos que los demás, o son iguales o no son ciudadanos.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos. Si, hoy en día es un requisito cuando se construye edificios etc nuevos, y también si se remodelan.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción? Lo mismos puestos que los hombres pero los hombres son mas. ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? si ¿Por qué motivo/s crees

que la participación de la mujer en la construcción es baja? Porque en el pasado así era y tarda en cambiar ese tipo de pensamiento en la sociedad hacia un tipo de trabajo etc.

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? Si ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar? Los más bajos normalmente ¿de qué nacionalidad suelen ser? Polacos.
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? No lo sé. ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? Si ¿por qué? Porque es necesario tener una idea con quien vas a entrevistar.
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13). No sé.
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías? Encontrar a alguien que si pueda los días que el primer empleado no y luego ver como continuar de ahí.
16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? No tengo mucha experiencia o conocimiento sobre este tema. ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 29.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Suecia
- b. Sexo: Mujer
- c. Edad: 23
- d. Con pareja o sin pareja: Sin
- e. Nº de hijos y edades: -
- f. Profesión: Estudiante y Analista
- g. Años de experiencia laboral: 3 veranos y 2,5 años con trabaja parcial
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? ¿en qué?
Si, durante un verano en Birka Markbyggnad AB, propio de SKANSKA AB
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? ¿hablas otros idiomas? ¿cuáles?
Materno: Sueco. Además hablo ingles y español
- j. Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? ¿durante cuánto tiempo?
He vivido en los estados unidos también, para 10 meses, pero sola para estudiar en highschool.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? (en caso de responder NO indica país de procedencia).
La mayoría son suecos pero también de Francia y Italia
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? ¿de dónde proceden?
En Suecia, más o menos todos de mis amigos son de Suecia o tiene padres con un origen extranjero.

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación?
Discriminación es cuando alguien trata diferente porque no es la norma en la situación. Normalmente un tratamiento injusto o malo.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? ¿por qué? Relata los hechos brevemente.
Cuando estaba trabajando en el sector de la construcción sentido un poco incómodo a veces porque chistes de mal gusto. Aparte de una mujer mayor estaba la única mujer allí.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? Describe brevemente la situación.
Claro, he visto discriminación el pan de cada día, pero ahora no recuerdo una situación especialmente.

4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? ¿cómo se demuestra que estás integrado? ¿Te sientes integrado en España (o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?

Un gran parte de integración para mi, es la lengua. Si no habla el idioma es imposible integrar perfectamente. Y para integrar es importante tener un interés de el nuevo país. Esos dos cosas juntos son también la muestra que está integrado. No estoy integrado en España. Solo he vivido aquí durante 3 meses, ya no entiendo o hablo la lengua tan bien y la mayoría de mis amigos son de Erasmus. Si quería integrar más tengo que hablar más español y también conozco españoles.

5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo?, ¿por qué?

No! 1. Tengo un trabajo suficiente. 2. No es seguro si me voy a tener mis derechos correctos ni un sueldo

6. A continuación se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?

- a) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales.

No es discriminación. Es la misma en Suecia y allí la gente paga impuesto, cuál soportar las universidades (Ir a la universidad en Suecia es gratis).

- b) La existencia de "Resorts" Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños.

No estoy seguro. No es discriminación exacto, pero división porque ruido. Hay este en Suecia también, creo. Yo soportarlo.

- c) Clubes deportivos solo para mujeres.

Si mujeres son discriminada en un club deportivo para ambos sexos, necesita clubes para mujeres. Hay unos en Suecia.

- d) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación.

No es discriminación porque es necesario para realizar el trabajo.

- e) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto.

Libre albedrío. Claro que los propietarios quiere que recibir mucho dinero. Eso es complicada, en un lado es discriminación porque si solo usa esto manera, no es posible para ir a vacaciones para el gente local. También es una sistema que tenemos en la sociedad. Tenemos el mismo problema en Suecia.

- f) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.

Son diferentes países pero si es ciudadanos, votar en las elecciones es incluido para mi. Discriminación, si. No tenemos esto en Suecia

7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.

En los Estados Unidos no es posible para votar en las elecciones presidenciales después de haber estado en el cárcel. Este es discriminación!

8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? Pon algunos ejemplos.

Claro! Hay diferentes superficies en las calles depende si es una parada de autobús o cruzar.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción?, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja?

La mayoría de las mujeres trabajan en la empieza de las obras, por ejemplo planificación.

Es baja porque discriminación y también mujeres en general no son tan fuertes para trabajar con unos de los puestos que incluye usa el cuerpo mucho

10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar?, ¿de qué nacionalidad suelen ser?

Claro, hay muchísimo! Hay trabajos que los suecos no quieren hacer, que los inmigrantes quiere porque el sueldo es mejor que sus país de origen. Estos trabajos incluye todo entre "paver" (en ingles) y carpintero. La mayoría de los trabajadores son de los países del Este en Europa como Estonia, Letonia, Lituania y Polonia.

11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?

No sé. Creo que si, pero no en el lugar que yo trabajé.

12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación?, ¿por qué?

Intentaría responder a las preguntas, es decir, hacer preguntas legales que podrían darme las respuestas que estoy buscando. También me aseguraré de tener claro el hecho de que no hay muchas personas trabajando en la empresa y, por eso, necesito a alguien que esté preparado para trabajar las horas que se ofrecen. También preguntaría si la persona tiene algo que agregar o cualquier pregunta sobre el puesto. Aparte de eso, no hay mucho que hacer aparte de buscar otras alternativas.

13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? ¿por qué?

Yo prefiero una foto pero eso es diferente en diferentes empresas. Una imagen dice más de mil palabras.

14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).

El ciudad/país de la educación o puesto dice en el CV.

15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los resultados esperados, ¿qué harías?

Me aseguro de que la persona reciba la ayuda adecuada para mejorar la salud de la persona. Le hablo a la persona sobre la posibilidad de trabajar menos horas a la semana para asegurarme de que tengo suficiente capital para contratar a otra persona también. Si no funciona, quizás necesito que despedir la persona.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Todo depende del tipo de discapacitada, para unos funciona, y unos otros no.

Algo más que quieras agregar:

Cuestionario 31.

Datos personales/biográficos:

- a. Nacionalidad: Dominicana
- b. Sexo: Mujer
- c. Edad: 26 años
- d. Con pareja o sin pareja: Con Pareja
- e. Nº de hijos y edades: 0
- f. Profesión: Ingeniero Civil
- g. Años de experiencia laboral: 2 años
- h. ¿Has trabajado previamente en el sector de la construcción? Si ¿en qué?
Asistente de Presupuesto
- i. ¿Cuál es tu idioma materno? Español ¿hablas otros idiomas? Si ¿cuáles? Ingles
- j. ¿Es la primera vez que vives fuera de tu país o Comunidad Autónoma? Si ¿en qué países o Comunidades Autónomas has vivido? España ¿durante cuánto tiempo? 8 meses.
- k. Durante este curso académico tus amigos, en general, ¿son de tu misma nacionalidad? No, españoles – peruanos- colombianos- ecuatorianas.
- l. En tu país de origen ¿tienes amigos extranjeros? No ¿de dónde proceden?

Preguntas generales: (justifica tu respuesta brevemente)

1. ¿Qué entiendes por discriminación? Cuando no se respeta el derecho de lo demás o sus gustos.
2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el trabajo o en tu vida personal? si ¿por qué? Porque me han criticado mi color de piel. En un viaje en un bus en Barcelona una pareja dijo que cuidado si se enferman porque había gente de color a su lado. Relata los hechos brevemente.
3. ¿Has presenciado/visto discriminación a tu alrededor? si Describe brevemente la situación. Con las personas Homosexuales.
4. Para ti ¿qué significa estar integrado en un país? Sentirte cómodo y parte del mismo ¿cómo se demuestra que estás integrado? Comparto con personas y me como en ese horario. ¿Te sientes integrado en España (¿o en la Comunidad Valenciana?) ¿por qué?
5. En tu situación actual ¿aceptarías un trabajo en el extranjero, sin permiso de trabajo? si, ¿por qué? Conseguiría el permiso en el camino
6. A continuación, se presentan 6 hechos. Tras la lectura de cada uno señala si consideras que suponen discriminación. ¿En tu país existe algo similar?
 - n) Tasas universitarias más caras para los estudiantes extranjeros que para los nacionales. si

- o) La existencia de “Resorts” Hoteleros, incluso aerolíneas (primera clase o algunas zonas del avión) o urbanizaciones residenciales que no permiten vivir/viajar con niños. si
 - p) Clubes deportivos solo para mujeres. no
 - q) En algunas comunidades autónomas de España como Galicia, Comunidad Valenciana, País Vasco o Cataluña para acceder a un puesto de funcionario es obligatorio hablar sus propias lenguas, y hay que demostrarlo con titulación. no
 - r) Recientemente, en ciertas zonas costeras como Mallorca, Ibiza o Barcelona algunos propietarios de viviendas prefieren alquilar sus viviendas a turistas que a gente local, ya que el rendimiento económico es mucho más alto. si
 - s) Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses, sin embargo no pueden votar en las elecciones presidenciales de los Estados Unidos.
7. ¿Conoces alguna ley o costumbre que discrimine a algunos colectivos? Explícala brevemente e indica de qué país procede.
8. En tu país las infraestructuras, las ciudades y edificaciones, etc. ¿están adaptadas para las personas discapacitadas? No Pon algunos ejemplos.

Preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación: (justifica tu respuesta brevemente)

9. En tu país de origen ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar las mujeres en las obras de construcción? Hasta Gerente, ¿hay mujeres en los oficios de la construcción? Si ¿Por qué motivo/s crees que la participación de la mujer en la construcción es baja? Por Discriminacion.
10. En tu país de origen ¿hay inmigrantes en las obras de construcción? Si ¿qué puestos de trabajo suelen ocupar? Mano de Obra , ¿de qué nacionalidad suelen ser? Haitianos
11. En tu país de origen ¿hay personas discapacitadas en las obras de construcción? No ¿qué puestos suelen ocupar? ¿Por qué motivo/s crees que la participación de los discapacitados en la construcción es baja?
12. Imagina la siguiente situación: Tienes una pequeña empresa relacionada con la edificación (PYME) con un máximo de 10 trabajadores, o eres autónomo/a sin empleados. Necesitas contratar a una persona. En la selección de personal, durante la entrevista legalmente no puedes preguntar al candidato/a si tiene cargas familiares (hijos o cuidado de algún familiar), su estado civil, potenciales embarazos, situación personal actual y futura. Su CV es impecable y encaja con lo que necesitas, pero tienes dudas sobre su vida personal. ¿Qué harías ante esta situación? Le haría diferentes estudios , ¿por qué?
13. En la misma situación de la pregunta anterior ¿crees que es necesario una foto en el Curriculum Vitae? Si ¿por qué? Primera impresion
14. ¿Y si en lugar de ser tu Pyme fuese para una multinacional? (Analiza las situaciones de las preguntas 12 y 13).
15. Imagina que finalmente has contratado al candidato/a ideal, pero por problemas de salud tiene que ausentarse mucho de su puesto de trabajo y no obtienes los

resultados esperados, ¿qué harías? Le daría licencia hasta que pueda ocupar su posición y buscara un sustituto.

16. ¿Crees que es fácil que una persona discapacitada trabaje en la obra como técnico u obrero? ¿Lo contratarías en la situación de la pregunta 12 y 14?

Algo más que quieras agregar:

7.2.- TABLAS SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS DE LOS ALUMNOS.

Tabla síntesis de los datos personales/biográficos.

	Nacionalidad	Hombre	Mujer	Edad	Pareja	Hijos	Profesión	Experiencia	Trabajo en el sector de la construcción
								laboral	
1	España	1		32	1	0	Administrativo	4 años	Peón
2	Ecuador		1	28	1	0	Arquitectura	4 años	Sector público
3	España		1	24	1	0	Estudiante	3 meses	Prácticas
4	España		1	28	0	0	Arquitectura Técnica	6 meses	0
5	España		1	29	1	0	Arquitectura Técnica	1 año	Delineante
6	España		1	23	1	0	Arquitectura Técnica	6 meses	Becaria
7	República Dominicana		1	26	0	0	Ingeniería Civil	2 años	Oficina
8	República Dominicana	1		24	0	0	Ingeniería Civil	2 años	Autónomo y Administración pública
9	República Dominicana		1	28	0	0	Arquitectura	1,5 años	Inspección de obras
10	República Dominicana		1	26	0	0	Ingeniería Civil	4 años	Supervisora e Ingeniera residente
11	República Dominicana		1	27	1	0	Ingeniería Civil	2 años	Oficina
12	República Dominicana	1		26	1	0	Ingeniería Civil	3 años	Supervisión de obras y jefe de proyecto
13	Ecuador		1	28	0	0	Arquitectura	4 años	Constructoras Públicas y privadas
14	República Dominicana		1	27	1	0	Ingeniería Civil	2 años	Oficina y obra
15	España	1		25	1	0	Estudiante	1,5 años	Prácticas
16	Argentina	1		32	1	0	Arquitectura	10 años	Ventas
17	España		1	30	1	0	Arquitectura Técnica	8 años	Técnico de oficina
18	República Dominicana		1	29	0	0	Ingeniería Civil	5 años	Costes, presupuestos y supervisión
19	República Dominicana		1	24	0	0	Ingeniería Civil	3 años	Sector público y privado
20	Italia		1	23	0	0	Estudiante	3 años	Profesora de gimnasia
21	República Dominicana		1	27	0	0	Ingeniería Civil	2 años	Ingeniera residente
22	República Dominicana		1	27	1	0	Ingeniería Civil	7 años	Fiscalización y supervisión de obras
23	Español	1		57	1	1	Ingeniero de edificación	30 años	Sector publico y privado
24	República Dominicana		1	26	0	0	Ingeniería Civil	2 años	Proyecto Hidráulico
25	República Dominicana	1		28	0	0	Arquitectura	3 años	Supervisión y diseño
26	República Dominicana		1	26	0	0	Arquitectura	6 años	Supervisión
27	España		1	23	1	0	Arquitectura Técnica	10 meses	Constructora y despacho de arquitectura
28	República Dominicana	1		24	0	0	Ingeniería Civil	2,5 años	Supervisión y residente
29	Suecia		1	23	0	0	Estudiante	0 años	Estudiante
30	Suecia		1	23	0	0	Estudiante	2 meses	-
		8	22	27,43	14	1			

	Nacionalidad	Idioma materno	otros idiomas	1a vez fuera de su	Solo Amigos de la	Amigos extranjeros	Edad promedio
				país	misma nacionalidad	en sus países de origen	
1	España	Español	0	0	no	si	2
2	Ecuador	Español	Inglés e italiano	si	no	no	5
3	España	Español	Inglés	si	no	si	4
4	España	Valenciano	Español	0	no	si	
5	España	Español	Valenciano e Inglés	0	no	si	3
6	España	Valenciano y Español	Inglés	no	no	si	4
7	República Dominicana	Español	Inglés	si	si	no	5
8	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	si	
9	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	no	
10	República Dominicana	Español	Inglés	si	si	no	
11	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	no	4
12	República Dominicana	Español	Inglés	no	si	si	
13	Ecuador	Español	Inglés	si	no	no	
14	República Dominicana	Español	Inglés e italiano	si	si	no	
15	España	Español	Inglés y frances	no	no	si	1
16	Argentina	Español	Inglés y portugues	no	no	si	
17	España	Español	Valenciano		no	si	1
18	República Dominicana	Español	Inglés	si	si	no	
19	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	si	
20	Italia	Italiano	Inglés y español	si	no	si	
21	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	no	
22	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	si	
23	Español	Español	Inglés y alemán	no	no	si	1
24	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	no	
25	República Dominicana	Español	Inglés e italiano	no	no	si	
26	República Dominicana	Español	Inglés	no	no	si	
27	España	Español	Inglés	no	no	si	
28	República Dominicana	Español	Inglés	si	no	no	
29	Suecia	Sueco y español	Inglés y francés	no	si	si	
30	Suecia	Sueco y español	Inglés y español	no	si	no	
							30

Tabla 50: Síntesis de los datos personales/biográficos. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

Tabla síntesis de las preguntas generales.

	Nacionalidad	Hombre	Mujer	Sentido discriminación	Visto discriminación	Integrado	Trabajo en el extranjero
1	España	1		si	si	0	no
2	Ecuador		1	no	no	no	no
3	España		1	si	si	si	si
4	España		1	no	si	0	no
5	España		1	si	si	si	no
6	España		1	no	no	0	0
7	República Dominicana		1	si	no	si	no
8	República Dominicana	1		si	si	0	no
9	República Dominicana		1	si	0	no	si
10	República Dominicana		1	si	si	no	si
11	República Dominicana		1	si	si	no	si
12	República Dominicana	1		si	si	si	no
13	Ecuador		1	si	no	no	no
14	República Dominicana		1	si	si	no	no
15	España	1		no	si	si	no
16	Argentina	1		si	si	si	no
17	España		1	no	no	si	no
18	República Dominicana		1	si	no	no	0
19	República Dominicana		1	si	si	si	no
20	Italia		1	no	no	si	no
21	República Dominicana		1	si	si	si	no
22	República Dominicana		1	si	si	no	no
23	Español	1		si	si	0	no
24	República Dominicana		1	no	si	si	si
25	República Dominicana	1		si	si	0	no
26	República Dominicana		1	si	si	no	no
27	España		1	no	si	si	no
28	República Dominicana	1		si	si	si	si
29	Suecia		1	si	si	no	Depende
30	Suecia		1	si	si	no	no
		8	22				

	Nacionalidad	Tasas	Hotel	Club	Idioma	Vivienda	Votar	Ley	Infraestructuras
1	España	si	no	no	si	no	si	si	si
2	Ecuador	no	no	no	si	no	si	no	Edificios públicos
3	España	si	si	si	si	si	si	si	si
4	España	0	0	0	0	0	0	0	0
5	España	0	0	no	0	0	0	no	no
6	España	si	no	si	no	no	no	no	si
7	República Dominicana	si	no	si	si	si	si	0	no
8	República Dominicana	si	0	0	si	si	0	no	Se hace algo pero falta por hacer
9	República Dominicana	0	no	no	no	si	si	no	Si, falta por hacer
10	República Dominicana	no	no	no	no	si	si	no	no
11	República Dominicana	si	no	0	no	no	0	si	Si, falta por hacer
12	República Dominicana	si	si	si	si	si	si	no	Si, falta por hacer
13	Ecuador	0	0	0	0	0	si	si	si
14	República Dominicana	0	0	0	0	0	0	no	no
15	España	si	0	si	no	no	si	no	No, está en proceso
16	Argentina	0	0	0	si	no	si	si	Si, falta por hacer
17	España	si	si	si	si	si	si	no	si
18	República Dominicana	si	si	si	si	si	si	no	no
19	República Dominicana	no	no	no	no	no	si	si	Si, falta por hacer
20	Italia	0	0	0	0	0	0	no	Sólo edificios nuevos
21	República Dominicana	no	no	si	no	si	si	si	si
22	República Dominicana	0	0	0	0	0	0	no	Si, falta por hacer
23	Español	no	si	si	si	0	0	si	si
24	República Dominicana	0	0	0	0	0	0	no	no
25	República Dominicana	0	0	0	0	0	0	no	Si, falta por hacer
26	República Dominicana	si	no	si	si	si	si	si	Si, falta por hacer
27	España	si	no	si	si	no	si	no	si
28	República Dominicana	no	no	no	no	no	no	no	Si, falta por hacer
29	Suecia	no	0	no	no	si	si	0	si
30	Suecia	no	no	0	no	si	si	si	si

Tabla 51: Síntesis de las preguntas generales. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.

Tabla síntesis de las preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación.

	Nacionalidad	Hombre	Mujer	Mujer	Inmigrantes	Discapacitados	PYME	Foto	Multinacional	Foto	Ausentar del trabajo por enfermedad	Contratar a un discapacitado
1	España	1		bajo	si	bajo	si	si	si	si	Intentar adaptarlo	Depende
2	Ecuador		1	si	si	bajo	si	no	si	no	No lo contrataría	si
3	España		1	bajo	si	no	si	si	si	si	Contratar a un suplente	0
4	España		1	0	0	0	si	si	0	0	0	0
5	España		1	bajo	si	si	si	no	si	no	Contratar a un suplente	si
6	España		1	bajo	si	bajo	si	no	si	no	Contratar a un suplente	si
7	República Dominicana		1	bajo	si	bajo	si	no	si	no	Intentar adaptarlo	si
8	República Dominicana	1		si	si	si	si	no	no	no	0	0
9	República Dominicana		1	si	si	bajo	0	no	0	0	Contratar a un suplente	si
10	República Dominicana		1	si	si	no	si	si	si	si	Contratar a un suplente	si
11	República Dominicana		1	baja	si	baja	si	si	si	si	0	Depende
12	República Dominicana	1		baja	si	no	si	si	no	no	Cambiar de puesto	no
13	Ecuador		1	si	si	bajo	si	si	si	si	Contratar a un suplente	si
14	República Dominicana		1	baja	si	no	si	si	si	si	despedir	Si técnico, no obrero
15	España	1		baja	si	no	si	si	si	si	Cambiar de puesto	si
16	Argentina	1		baja	si	no	si	si	0	0	Despedir	si
17	España		1	baja	si	0	si	no	0	0	Intentar adaptarlo	si
18	República Dominicana		1	baja	si	baja	si	no	0	no	Despedir	si
19	República Dominicana		1	baja	si	no	si	no	si	no	Intentar adaptarlo	si
20	Italia		1	baja	si	baja	si	no	si	no	Intentar adaptarlo	si
21	República Dominicana		1	baja	si	baja	si	no	si	no	Intentar adaptarlo	0
22	República Dominicana		1	si	si	no	si	no	0	no	Contratar a un suplente	si
23	Español	1		alta	si	si	si	no	si	no	Despedir	si
24	República Dominicana		1	baja	si	no	si	no	0	0	Intentar adaptarlo	si
25	República Dominicana	1		si	si	baja	si	0	si	0	Intentar adaptarlo	si
26	República Dominicana		1	baja	si	no	si	no	si	no	Intentar adaptarlo	si
27	España		1	si	si	no	si	no	si	no	Intentar adaptarlo	si
28	República Dominicana	1		baja	si	no	si	no	0	0	Intentar adaptarlo	si
29	Suecia		1	si	si	0	0	si	0	0	Contratar a un suplente	0
30	Suecia		1	baja	si	si	0	si	0	0	Intentar adaptarlo	Depende
		8	22									

Tabla 52: Síntesis de las preguntas dirigidas a la gestión de personas en la edificación. Fuente: Propia. Fecha: Marzo 2018.