

CERTÁMENES EMAKUNDE

LA AUSENCIA DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LOS TRABAJOS A PIE DE OBRA

Ane Alonso Méndez



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiadura

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA

BERROGATASUN, JUSTITIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SALA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE CALIDAD,
JUSTITIA Y POLITICAS SOCIALES

5

CERTÁMENES

LA AUSENCIA DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LOS TRABAJS A PIE DE OBRA

Ane Alonso Méndez

EMAKUNDE
Instituto Vasco de la Mujer
Vitoria-Gasteiz 2022

TÍTULO: “La ausencia de las mujeres en el sector de la construcción en los trabajos a pie de obra”

AUTORA: Ane Alonso Méndez

EDITA: Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

COORDINACIÓN Y MAQUETACIÓN: EPS- Eusko Printing Service, S.L

FECHA: Junio 2022

DESCRIPTORES: empoderamiento de las mujeres, vida cotidiana, uso de espacios y tiempos, espacios educativos, educación no formal, educación para el empoderamiento, programas educativos, red de escuelas de empoderamiento de Bizkaia, trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTOS

A las trabajadoras de obra que han compartido sus vivencias y reflexiones conmigo, gracias a las cuales este trabajo tiene más interés.

A Mari José Martínez, mi tutora del TFM, por acompañarme y motivarme en un proceso que inicié con tan pocas expectativas y que ha derivado en este fruto inesperado.

A Isma, por sostener en la sombra y hacer posible que pueda dedicar tiempo a investigar.

A Lucía y Emi, por ser luces en mi vida y la esperanza de un mundo mejor.

A mi madre, por darme todo sin esperar nada a cambio.

A Cristina, por su generosidad para darme la información precisa el día oportuno.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	13
1. OBJETO DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Las mujeres en el sector de la construcción	17
1.2. Justificación del objeto de estudio	17
1.3. Enfoque y posicionamiento	18
1.4. Objetivos e hipótesis	19
1.5. Estructura de la investigación	21
2. MARCO TEÓRICO	23
2.1. La influencia de la identidad en la elección de la profesión	25
2.1.1. La construcción de la identidad de género en nuestro contexto actual....	29
2.1.2. Relación entre identidad de género y estructura social	30
2.1.3. Deconstrucción de la identidad femenina	31
2.2. Estereotipos y barreras profesionales	33
2.2.1. Los estereotipos	33
2.2.2. De los estereotipos a las barreras profesionales	37
2.3. La segregación ocupacional, el resultado de la discriminación	38
2.3.1. Teorías sobre la segregación por razón de género	40
2.4. El sector de la construcción: paradigma de los estereotipos, las barreras y la segregación	42
3. EL CONTEXTO: MUJERES Y CONSTRUCCIÓN A PIE DE OBRA.....	51
3.1. Mujeres y mercado laboral	53
3.2. Una aproximación al sector de la construcción	56

3.3.	Recorridos formativos para acceder a trabajos a pie de obra	58
3.4.	Presencia de mujeres en el sector de la construcción.....	60
3.5.	Iniciativas puestas en marcha para revertir la situación	63
4.	RECOGIDA Y ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA INFORMACIÓN.....	69
4.1.	Metodología empleada	71
4.2.	Perfil de las personas entrevistadas	72
4.3.	Análisis de la de información recogida a través de las entrevistas en profundidad	75
4.3.1.	Acceso y condiciones laborales	75
4.3.2.	La influencia de los estereotipos en el acceso y el desarrollo de los trabajos a pie de obra.....	80
4.3.3.	La realidad de las mujeres en los trabajos a pie de obra: superando barreras cada día.....	90
4.3.4.	Retos para un sector de la construcción más inclusivo	98
4.4.	Interpretación de los resultados de las entrevistas.....	102
5.	CONCLUSIONES FINALES	109
5.1.	Confrontación de las hipótesis	111
5.2.	Conclusiones finales	114
5.3.	Propuestas para avanzar hacia una sector de la construcción más inclusivo	117
6.	BIBLIOGRAFÍA	119

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1.	Tasa de actividad de mujeres a nivel estatal entre 2002 y 2021	53
Tabla 2.	Índice de participación de las mujeres en España y en la UE (%)	54
Tabla 3.	Mujeres ocupadas en el sector de la construcción a nivel estatal 2008-2021	55
Tabla 4.	Distribución de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones incluidas en el sector de la construcción.	57
Tabla 5.	Presencia de mujeres en el sector de la construcción	60
Tabla 6.	Establecimientos y personas empleadas por sexo del sector construcción, según territorio. CAE. 1/1/2021.....	61
Tabla 7.	Ocupaciones y personas empleadas por sexo del subsector de la rehabilitación. .	62

PRESENTACIÓN

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer convoca anualmente un Certamen de publicaciones de trabajos de investigación en materia de igualdad de mujeres y hombres para promover y apoyar la difusión de las investigaciones realizadas por profesionales y agentes sociales. En la IX edición de este Certamen se ha premiado el estudio realizado por la arquitecta Ane Alonso titulado *“La ausencia de las mujeres en el sector de la construcción en los trabajos a pie de obra”*.

Este estudio nace de la experiencia profesional de la autora en el mundo de la arquitectura y de su interés por analizar la ausencia de las mujeres en el sector más masculinizado del mercado de trabajo, como es el de la construcción. El estudio se nutre de testimonios reales de varias mujeres del sector para conocer la realidad del trabajo a pie de obra e indagar sobre los motivos que causan esta falta de mujeres.

La autora identifica las desigualdades de género en el sector y las conecta con los fundamentos de los estudios feministas y de género para evidenciar la causalidad de la falta de acceso de las mujeres a este nicho de empleo y reivindicar una mayor igualdad de mujeres y hombres para el sector de la construcción, mediante la detección y propuesta de medidas.

Esta investigación evidencia que la desigualdad y la infrarrepresentación de las mujeres en el mundo de la construcción están sustentadas en los roles de género y los estereotipos sexistas, además de en las desigualdades de género en el acceso y en las condiciones de trabajo en general, que se extienden a todos los ámbitos laborales y que repercuten también en el de la construcción. Por ello, es preciso seguir apostando por la investigación y la implementación de programas y medidas que posibiliten avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en todos los entornos laborales, así como en todos los ámbitos de la vida.



Miren Elgarresta Larrabide

Directora de Emakunde-
Instituto Vasco de la Mujer

INTRODUCCIÓN

Mi experiencia personal como arquitecta me vincula al sector de la construcción y mi postura feminista a cuestionar y reivindicar las situaciones de discriminación. El sector de la construcción es el más masculinizado del panorama laboral. Los datos de segregación en el sector global son cercanos al 92%, pero cuando acercamos el foco a los trabajos a pie de obra esa segregación se dispara superando el 99%. La presencia de mujeres en ese subsector es tan baja que considero más oportuno hablar de ausencia que de presencia.

La construcción es un sector complejo, que incluye diversidad de ocupaciones, las que requieren una alta cualificación y las que requieren cualificación básica. Emplea a más de un millón doscientas mil personas en el estado y concentra 15 de cada 100 nuevos puestos de trabajo. Mueve una cantidad ingente de dinero, privado y público. Y la mitad de la población, el colectivo de mujeres, no acceden a él. ¿Qué factores están operando para que las mujeres descarten este sector para su desarrollo profesional?

En las obras no hay mujeres y no pasa nada. Es una realidad tan normalizada que es casi tan preocupante el hecho en sí, como que nadie se plantee porque esto sigue siendo así, por que la construcción no cambia. La ausencia no es casual, sino causal. Profundizar en las razones que la provocan y desvelar los factores que están operando para que el colectivo de mujeres no ingrese en el sector es el objetivo de esta investigación.

El primer paso para superar cualquier problema es visibilizarlo. Se trata de una realidad invisibilizada, infra investigada y en la que apenas se han activado iniciativas dirigidas a revertir la situación. Entender las inercias que siguen vigentes, las problemáticas específicas que no se han abordado y que mantienen a las mujeres alejadas del sector es clave para tratar de hacerlo más inclusivo.

El desarrollo de la investigación me ha permitido acercarme a una realidad que intuía por mi experiencia en obra, pero al conocer de primera mano las experiencias de algunas de las pocas trabajadoras que están a día de hoy realizando trabajos a pie de obra, me ha confrontado con una realidad que a día de hoy, solo mujeres valientes con las ideas muy claras, son capaces de superar. Sus testimonios, sus relatos, sus anécdotas dibujan un sector, que a veces de forma explícita y otras, implícita dificulta el acceso de las mujeres. Y al mismo tiempo sus recorridos profesionales ponen de manifiesto que no hay motivos reales para pensar que las mujeres no pueden trabajar a pie de obra. Entonces, ¿porque se sigue percibiendo que el trabajo en obra no es adecuado para las mujeres? ¿Que la obra no es cosa de mujeres?

La interpretación de los relatos y las teorías sobre los estereotipos y la discriminación en que derivan ayudan a poner luz en las falsas creencias que se mantienen vigentes sobre lo que es en sí el trabajo a pie de obra y sobre las capacidades innatas de las mujeres. Dogmas sin base científica que se convierten en barrera y que se van sumando, solapando hasta levantar un muro que solo mujeres excepcionales son capaces de derribar. Y al acceder al sector comprueban que sí pueden, que son perfectamente capaces y que el sector les ofrece empleos de calidad y con futuro. Unas buenas condiciones económico-labores considerablemente ventajosas respecto a las ocupaciones feminizadas y una demanda de trabajo como no hay en otros sectores. Solo estas, ya son razones más que suficientes para las mujeres se interesen por el sector. Entonces, ¿por qué no lo hacen? ¿Saben realmente cuales son las condiciones y las características del trabajo?

El análisis planteado en esta investigación desde una mirada crítica y feminista, nos devuelve la imagen de un sector con dinámicas ya superadas en otros sectores. El imaginario colectivo sigue asociando el trabajo a pie de obra con fuerza bruta, con ruido, con suciedad, con riesgos y peligros, con gritos y expresiones soeces, con insolidaridad entre gremios, con dificultades para conciliar. Pero como desmontan los relatos recogidos, la realidad ya no es esa mayoritariamente. La tecnología y la normativa ha contribuido a reducir las exigencias físicas, pero el imaginario no cambia y las mujeres siguen sin llegar. En los entornos donde la presencia de mujeres es menor, las resistencias a cambiar y a superar el patriarcado son mayores. ¿Es la obra un claro ejemplo de ello? Es una parcela acotada y protegida, un “espacio sin mujeres” donde se puede reproducir sin disimulos una masculinidad normativa en declive, de hombres que no se cuestionan, que no quieren renunciar a sus privilegios, ¿que presentan un fuerte rechazo a evolucionar?

El sector de la construcción necesita dignificar la escasa valoración social que tiene. Necesita una imagen más actual y más atractiva, además de una importante cantidad de mano de obra, especialmente en el subsector de los trabajos a pie de obra. No puede seguir desaprovechando ni rechazando el talento y las capacidades de la mitad de la población. Allanar el camino de las mujeres hacia el sector contribuirá a dignificar su imagen y a paliar el problema de la demanda laboral. La actual ausencia de mujeres en el sector refuerza y retroalimenta algunas de las problemáticas identificadas, a la vez que contribuye a invisibilizar y no afrontar otras.

El colectivo de mujeres no está pudiendo aprovechar un nicho de mercado que ofrece unas condiciones económico-laborales muy ventajosas respecto a los trabajos de baja cualificación más feminizados. La obra es una fuente de trabajo de calidad y con futuro y la mayoría de mujeres ni lo sabe. Es fundamental dar a conocer la variada oferta laboral que ofrece y articular estrategias para derribar las barreras socioculturales persistentes sobre el trabajo en obra y las capacidades innatas de las mujeres, y conseguir que poco a poco la construcción en todas sus ocupaciones sea una opción laboral más para las mujeres.

El sector de la construcción, la sociedad en general y el movimiento feminista necesitan trabajadoras a pie de obra que derriben uno de los pilares que sustenta el patriarcado: los estereotipos de género, para hacer de la construcción un sector más inclusivo y contribuir a una sociedad más justa e igualitaria.

OBJETO DE INVESTIGACIÓN

1. OBJETO DE INVESTIGACIÓN

1.1. LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



pesar de la inserción masiva de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado la segregación laboral sigue siendo una

frontera invisible que separa a los sexos en el mercado laboral. Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que sigue habiendo sectores claramente masculinizados o feminizados. En concreto el sector de la construcción es el que presenta un mayor grado de segregación, con una presencia de mujeres de apenas el 8%, que cuando consideramos los trabajos más manuales que se realizan directamente a pie obra, se reduce al 1%, siendo por tanto, prácticamente inexistente la presencia de mujeres. Desde ahí hablo de ausencia más que de presencia de mujeres en el sector de la construcción.

Si tenemos en cuenta que la segregación laboral es una de las cuestiones claves a la hora de explicar las diferencias salariales entre sexos, parece relevante entender cuáles son los factores que siguen operando a día de hoy para que las mujeres sigan sin acceder a este sector, para que la discriminación en este terreno profesional tradicionalmente masculinizado siga siendo una constante sin signos de evolución.

Abordar la raíz de esta situación y tratar de visibilizar las barreras, internas y externas, que encuentran las mujeres para acceder a este ámbito laboral es el objetivo de esta investigación. Investigar sobre las causas como un primer paso que contribuya a cambiar una situación que perjudica al colectivo de mujeres.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En el sector de la construcción las mujeres tienden a ocupar puestos de administración u otros trabajos realizados normalmente en oficinas o

estudios profesionales, siendo mucho menos frecuente su presencia en los trabajos a pie de obra. La presente investigación pone el foco en las personas que trabajan en lo que se denomina “a pie de obra”. Es decir, en aquellos trabajos más manuales para cuya ejecución se requiere una formación menos cualificada. En concreto voy a poner el foco en los trabajos de los gremios que intervienen en la rehabilitación de edificios, con los que, por mi actividad profesional, estoy más familiarizada y a los que, por el entorno en el que me desenvuelvo, me resulta más fácil de acceder.

Un simple vistazo en cualquier obra de construcción nos devuelve la imagen de un espacio ocupado por hombres, desarrollando diversidad de trabajos. Ocasionalmente podremos toparnos con alguna mujer, pero prácticamente siempre ocupando cargos de cierta responsabilidad, que requieren una formación superior, como arquitectas, aparejadoras o coordinadoras de seguridad y salud.

Ante esta realidad, algunas preguntas surgen de forma inevitable:

- ¿Qué pasa en la obra para que las mujeres no accedan a ella?

- ¿Por qué la construcción sigue siendo el sector laboral más masculinizado?
- ¿En qué medida la segregación ocupacional del sector se corresponde con las preferencias de los y las trabajadoras sin cualificación universitaria?
- ¿Son diferentes las preferencias de mujeres y hombres?
- ¿Es el mercado de trabajo y los agentes que actúan en él los que ofrecen distintas oportunidades a cada uno de los sexos?
- ¿Qué factores están determinando que las mujeres descarten este sector para su desarrollo profesional?

Desvelar los factores que operan, de manera implícita o explícita, para que esta situación se mantenga y no se atisben cambios ni evolución, es una preocupación personal. Contribuir a acercar a las mujeres a este ámbito laboral, es un reto para transformar un sector muy masculinizado.

1.3. ENFOQUE Y POSICIONAMIENTO

Mi punto de partida es mi formación como arquitecta en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Donostia, donde finalicé mis estudios en 1999. Llevo más de 20 años ejerciendo la profesión como arquitecta autónoma, realizando principalmente proyectos de rehabilitación en Bilbao y alrededores. Apenas he realizado obra nueva, entre otras razones porque considero que el planeta ya está suficientemente *cimentado*.

Tengo por tanto conocimiento de primera mano del sector de la construcción, especialmente en el ámbito de la rehabilitación y la reforma. En todos los años de mi experiencia como directora de obra, nunca he encontrado a ninguna mujer desarrollando ninguno de los diversos trabajos que se realizan a pie de una obra. Circunstancia que es corroborada por los datos estadísticos del Observatorio de la Construcción. La constatación de este hecho y el mantenimiento de esta realidad a lo largo de los años, sin apreciarse la más mínima evolución, siempre me ha generado inquietud, al verla como una evidencia más de que la igualdad real no está alcanzada en nuestra sociedad.

Por otro lado, mi posición feminista me ha llevado a contribuir con mi trabajo en la deconstrucción del discurso del urbanismo tradicional, basado en una falsa neutralidad y en un ciudadano tipo. En esta disciplina, conocida como “urbanismo inclusivo o con perspectiva de género”, sí se ha generado un debate y hay iniciativas diversas en todo el estado, que cuestionan los planteamientos tradicionales, y apuestan por acercar el urbanismo a la ciudadanía a través de la participación ciudadana y por incluir las reflexiones feministas. La participación cada vez más activa de mujeres, como arquitectas, urbanistas o sociólogas en el ámbito, aunque no se haya alcanzado una cuota equilibrada entre hombres y mujeres, permite ser optimistas, pues la tendencia es clara hacia una presencia cada vez mayor de mujeres en ese ámbito concreto.

Sin embargo, el sector de la construcción, especialmente el de trabajos menos cualificados, sigue estando completamente masculinizado, siendo la ausencia de las mujeres un hecho normalizado que nadie parece cuestionar. Esta investigación como trabajo final del Master de Estudios Feministas y de Género, me brinda la oportunidad de profundizar en esta situación e indagar sobre las posibles causas.

1.4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El análisis de la evolución de los datos estadísticos sobre actividades laborales, muestra que la participación de las mujeres en el sector estatal de la construcción ha variado muy poco y éste sigue siendo el sector más masculinizado de todo el ámbito laboral. La segregación horizontal y vertical de los trabajos en la construcción sigue estando patente hoy día, existiendo barreras y desigualdades que condicionan el desarrollo laboral de las mujeres. El objetivo de este estudio es desvelar las razones por las que no se producen cambios significativos en este sector, poniendo el foco en los trabajos menos cualificados donde la segregación es mayor.

Con el propósito de responder a estas cuestiones la presente investigación ha tratado de abordar los siguientes ítems:

- Investigar sobre las posibles razones que frenan o dificultan el acceso de las mujeres a los trabajos más manuales del sector de la construcción
- Profundizar en la vigencia de los estereotipos en la elección de la profesión
- Recopilar información sobre los diferentes recorridos formativos que permiten acceder a trabajos a pie de obra y la evolución de las estudiantes en los mismos
- Recopilar información sobre estrategias puestas en marcha dirigidas a atraer mujeres al sector
- Contribuir a la visibilización de una realidad que permanece escondida y con ello, a allanar el acceso de las mujeres a un sector laboral que ofrece buenas condiciones laborales y económicas
- La obra como reducto de los privilegios de la masculinidad normativa tradicional, representado por el obrero
- La construcción como sector privilegiado económicamente, ámbito de poder, que el patriarcado se resiste a perder/ abrir/ democratizar
- La inserción de mujeres en áreas más técnicas como dirección y coordinación de obras, no ha ayudado a invertir la realidad
- Posibles sesgos de género en los módulos formativos
- En qué medida la creencia de que es necesaria la fuerza para el desarrollo de estos trabajos ha desincentivando el acceso de las mujeres a este ámbito
- Relación entre la alta siniestralidad en el sector de la construcción y la ausencia de mujeres en el sector

HIPÓTESIS PLANTEADAS

En base a los objetivos propuestos, se plantean dos posibles hipótesis sobre las causas o razones que sustentan la realidad objeto de análisis. Una primera hipótesis plantea que son las mujeres las

que descartan trabajar en el sector, mientras la otra hipótesis plantea que son las dinámicas del sector las que dificultan el acceso de las mujeres al mismo.

H1. LAS MUJERES DESCARTAN LOS TRABAJOS A PIE DE OBRA COMO UNA OPCIÓN LABORAL

- Los estereotipos de género vigentes siguen ejerciendo una fuerte influencia en la elección de la profesión y desincentivan la inserción de mujeres en ámbitos masculinizados
- Desde los centros de enseñanza y los entornos familiares no se anima a las chicas a optar por las salidas laborales que ofrece el sector de la construcción a pie de obra
- La falta de referentes femeninos en el sector contribuye a que sea percibido como un sector *ajeno* y no apropiado para las mujeres
- Creencia de que las mujeres no están capacitadas para desarrollar ese tipo de trabajos manuales que requieren cierta fuerza física y destreza manual
- Reticencia de las mujeres por el miedo a ser juzgadas, cuestionadas o rechazadas socialmente por trabajar en la obra
- Reticencia de las mujeres por las repercusiones que a nivel físico y de estética puede conllevar
- Dificultades para ascender o promocionarse profesional dentro del sector
- Creencia de que es un sector en el que es más complicado que en otros conciliar la vida laboral, personal y familiar

H2. LAS MUJERES SÍ OPTAN A TRABAJOS EN EL SECTOR, PERO SON RECHAZADAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS.

- El mantenimiento de estereotipos de género está impidiendo que las mujeres accedan al ámbito de la construcción, porque en las entrevistas de trabajo se prioriza sistemáticamente a los candidatos varones
- La contratación de mujeres conlleva facilitar vestuarios o aseos diferenciados por sexos, lo que puede verse como un problema por parte de las empresas
- La percepción del embarazo y la maternidad como una inconveniencia para el desarrollo de un trabajo que implica el uso activo del cuerpo
- En un sector claramente masculinizado, la presencia de mujeres puede verse como un inconveniente que puede provocar conflictos con los trabajadores

1.5. ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Para abordar la investigación se propone una metodología que combina la información cuantitativa del análisis del contexto del sector de la construcción y de la situación de las mujeres dentro

del mismo, con la información cualitativa recogida a través de entrevistas en profundidad a cinco personas que en la actualidad trabajan en la obra sobre su experiencia personal a nivel laboral.

Para ello, en el capítulo 3 se describe el estado de la cuestión y el contexto en el que se circunscribe, la legislación vigente y datos cuantitativos procedentes de bases de datos, así como un análisis de las diversas iniciativas puestas en marcha recientemente para reducir la segregación en el sector de la construcción.

A continuación, en el capítulo 4 se desarrolla la metodología cualitativa utilizada, en la que a través de entrevistas en profundidad con personas que trabajan en el sector, se dialoga y reflexiona con cuatro trabajadoras y un trabajador de diferentes gremios actualmente en activo en el sector y que ofrecen un relato lleno de matices y anécdotas que permiten obtener una visión bastante completa de cómo es la realidad de las mujeres que trabajan en la obra.

Todo ello se analiza e interpreta teniendo en cuenta las diferentes teorías y planteamientos conceptuales que abordan las causas de la segregación laboral en función del género recogidos en el Marco Teórico desarrollado en el capítulo 2.

Finalmente, en el capítulo 5 se recogen las reflexiones y conclusiones finales elaboradas al cruzar e interpretar desde perspectiva de género la información cuantitativa y cualitativa recogida.

MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

La segregación laboral se puede abordar desde diferentes perspectivas teóricas, desde las deficiencias en la formación, a las preferencias personales, la estructura económica del sector, hasta la cultura o el peso de los estereotipos de género. Será en esta última perspectiva en la que se centra este análisis, abordando el peso de los mismos, tanto en la elección de la profesión como en la influencia que tienen sobre las pautas de selección de las empresas empleadoras.

Las diferencias de género promovidas por el sistema patriarcal están en la base de la segregación laboral por sexos (Ibáñez, 2011:19-25). La construcción de las identidades, en base a supuestos atributos que tenemos mujeres y hombres, ha hecho que determinados trabajos se asocien a la masculinidad o la feminidad. Los repartos de tareas se realizan en función de la división sexual del trabajo característica del capitalismo. Así a los hombres se les ubica en el ámbito público, en trabajos relacionados con la fuerza, el mando y la toma de decisiones, mientras que las mujeres quedan relegadas a la esfera privada, dedicadas a las tareas relacionadas con el cuidado (Nuño, 2010). En el proceso de conquista del mercado laboral realizado por las mujeres especialmente a partir del siglo XX, los sectores relacionados con la educación, la sanidad y la asistencia a personas dependientes son los que presentan mayor ocupación de mujeres. La inserción masiva de las mujeres al empleo remunerado conlleva un trasvase de tareas que antes se realizaban en el ámbito privado hacia la esfera pública. Y es precisamente en ese nicho de mercado, que provoca la propia inserción laboral de las mujeres, en la que se concentran mayoritariamente ellas mismas.

De forma mucho más lenta, pero a la vez constante e imparable, cada vez las mujeres hemos ido accediendo al resto de sectores, desmontando paulatinamente las creencias sobre la idoneidad de unos trabajos para mujeres y para hombres.

A día de hoy persiste la creencia de que para el desarrollo de los trabajos tradicionalmente masculinos son necesarios los atributos característicos asociados a la masculinidad hegemónica y de igual manera, para los trabajos tradicionalmente femeninos se consideran necesarias, determinadas características atribuidas a la feminidad (Ibáñez, 2011). Además de eso, según demuestran diferentes estudios, las ocupaciones intrínsecamente asociadas a los atributos masculinos para desarrollarse con éxito, son las que reciben mayor reconocimiento y prestigio económico y social (Cejka et al., 1999; citado en Ibáñez, 2011).

2.1. LA INFLUENCIA DE LA IDENTIDAD EN LA ELECCIÓN DE LA PROFESIÓN

La identidad es un concepto complejo de definir. Es lo que somos, lo que sentimos, lo que pensamos y cómo vivimos. Son los signos internos y externos que nos definen, por los que se nos reconoce e identifica. No es estática, sino que está en constante construcción. Es un concepto dinámico que va evolucionando a lo largo de la vida, nutriéndose de las experiencias vitales que van aconteciéndonos. La construcción de la identidad no es un trabajo solitario e individual, sino que se modifica en el encuentro con el otro, en la interacción con los demás. Son muchos los factores que influyen en su definición en todo el proceso de construcción y evolución. Ya desde el naci-

miento o incluso antes, en función de variables como el lugar, el momento histórico, el sexo o la raza entre otros, se nos atribuyen características o elementos de identificación que condicionaran el rol social que desarrollaremos a lo largo de la vida. El tiempo es uno de los factores que tiene más relevancia en la construcción de la identidad, ya que combina la historia personal (el pasado), la biografía actual (el presente) y los proyectos o deseos a futuro (Colás, 2007).

Especialmente a lo largo del siglo XX, con el auge de la investigación social, diversos autores han teorizado sobre el concepto de la identidad. En 1975, George Devereux (citado en Alonso, 2004), padre del etnopsicoanálisis, definió la identidad como “la unicidad definida por medio de una acumulación irreproducible de determinaciones imprecisas” (p. 43). Es decir, que lo que hace al sujeto único, es una combinación de rasgos que es irreplicable. Según el autor, la identidad se construye a partir de una doble operación. Por un lado el reconocimiento de la propia singularidad, del ser único e irreplicable, basada en una serie de rasgos distintivos, físicos, genéticos, psicológicos, de experiencias vitales y, por tanto, del reconocimiento de la diferencia del yo con respecto a los otros. Por otro lado, la identidad se construye en referencia a los otros sujetos, lo que permite la inclusión de cada individuo en un grupo más amplio que puede ser: laboral, político, étnico, de clase, o de género, entre otros. Por tanto, la identidad es, al mismo tiempo, una y compuesta: “Una, en tanto que es irreducible y compuesta en tanto que comprende en sí misma alteridad y diversidad” (Alonso, 2004, p. 45).

Poco después en 1987, Hopkins (citado en García, 2000) apuntó que se pueden diferenciar tres dimensiones al hablar de identidad: la identidad objetiva, la identidad subjetiva y la autoidentidad. La identidad objetiva, definida en un tiempo y espacio concreto, fuera del cual pierde validez, se forma con las opiniones que los demás tienen de una determinada persona. La identidad subjetiva se basa en la percepción que tienen o que creemos que tienen, los demás de nosotras. Se inicia a edades muy tempranas y el género va a ser uno de los componentes más decisivos de esa percepción, llegando a interiorizarse de tal forma que lo naturalizamos sin percibirlo como una imposición. Por último, la autoidentidad es la percepción que tenemos de nosotras mismas y que irá cambiando constantemente a lo largo de la vida en función de múltiples factores, entre otros, las identidades subjetivas y objetivas.

Otros autores como Castells (1997) define tres formas de identidad: las identidades “legitimadas” que son aquellas que se introducen y sostienen por las instituciones dominantes en la sociedad para asegurarse el control; las identidades “resistentes” que se generan en los márgenes, en la oposición, por las personas excluidas de los ámbitos de poder y control de la sociedad; y las identidades “de proyecto” que suponen la construcción de nuevas identidades, que redefinen las subjetividades y, al hacerlo, contribuyen a la transformación de toda la estructura social.

Más recientemente en su tesis doctoral, Álvarez Lires sostiene que la identidad individual viene determinada y a la vez determina el concepto que cada persona tiene de sí misma. “El autoconcepto representa un papel decisivo en el desarrollo de la personalidad; un autoconcepto positivo está en la base del buen funcionamiento personal, social y profesional” (2012; p. 96). Se erige en torno a la observación de las capacidades y limitaciones propias, cuya percepción inevitablemente se distorsiona por los factores externos, la interacción con otros sujetos, así como los patrones de comportamiento del entorno social. Esta percepción de nosotras mismas puede ser positiva o negativa y condicionará las decisiones que tomemos. Cuando es positiva se denomina autoestima y se alimenta en la relación con los demás.

La alteridad es otro factor central en la construcción de la identidad. Las diferencias se construyen siempre en comparación con el otro, pues la afirmación de un grupo o sujeto implica la negación del otro: se es lo que el otro no es. No es posible construir el yo sin la existencia del otro/a. En consecuencia, la reivindicación de la diferencia es una estrategia que hace más sólida la identidad (Luchetti, 2009).

Como ya se ha apuntado, son muchos los factores que influyen en la construcción de la identidad de una persona, como el momento histórico y la cultura, pero en todas las sociedades toman especial relevancia el género, la clase, la raza y la orientación sexual. En nuestra sociedad se han producido profundos cambios en los últimos 50 años, significativamente marcados por la entrada a la democracia y su progresiva consolidación. Si bien vivimos en un entorno en el que cada vez hay menos presupuestos de partida, es decir las niñas y niños que nacen hoy, tienen muchos menos condicionantes para decidir libremente qué y cómo quieren ser, y sobre que identidades van a transitar a lo largo de sus vidas, hay determinados ámbitos en los que las resistencias a los cambios son más manifiestas.

Durante siglos se ha mantenido la creencia de que las diferencias biológicas relacionadas con los sexos, conllevaban diferencias conductuales y psicológicas, en lo que Gayle Rubin en 1975 denominó el “sistema sexo género” (citado en García, 2000). Según esa teoría, en función del sexo, a cada persona se le asignará de forma automática determinadas características, atributos, y cualidades, según las cuales desarrollará una función social u otra, en lo que se denominan roles de género, que combinan comportamientos sociales, actitudes, normas y valores que se consideran apropiados para mujeres y hombres en cada contexto específico (Lipman-Brumen, 1984; citado en García, 2000). Así, durante décadas a las mujeres se les han atribuido habilidades que les hacían estar especialmente cualificadas para el desarrollo de trabajos de cuidado; y a los hombres se les suponía cualidades relacionadas con la fuerza y la capacidad de tomar decisiones. Bajo este supuesto se gestó el mito del “ángel del hogar” y el “ganador de pan”.

Antes de continuar con la teorización sobre la construcción de la identidad de género, abordaré la definición del término *género*, por la importancia en el análisis que nos ocupa. A partir de los años sesenta se empieza a utilizar el concepto del género en las ciencias sociales para referirse al conjunto de atributos asignados a cada cuerpo sexuado. El objetivo era visibilizar las diferencias entre el sexo, que está determinado biológicamente, y el género, que se transmite de generación en generación mediante procesos de enseñanza. Es decir, el género es aprendido y por tanto se puede desaprender. Del mismo modo, la cultura es todo aquello que en las personas “no está determinado directamente por la biología y es transmitido por el aprendizaje y la educación” (Jauregui, 1988; p.46; citado en Alonso, 2004). Así, el género se interioriza a partir de procesos culturales y llega a confundirse con lo biológico. Es decir, se asocia lo heredado con lo aprendido. A lo largo de la historia, todos los grupos humanos conocidos han identificado esta dualidad (sexo femenino-sexo masculino) y le han asignado a cada sexo un conjunto de aptitudes, habilidades, funciones, valores, derechos, obligaciones, actividades, espacios, etc. Es a esta carga cultural asignada a cada sexo, a lo que denominamos género (Alonso González, 2004). Como dice la antropóloga Marcela Lagarde “los géneros son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados, se les asigna de manera diferencial, un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamientos y formas de la subjetividad a los sujetos sexuados” (1992, p.5).

En la década de los setenta, la psicóloga norteamericana Sandra Bem (citada en García, 2000), con el objetivo de superar la dicotomía masculinidad-feminidad, por su simpleza y por excluir a gran parte de la diversidad humana, propuso la clasificación en cuatro categorías: femenina, masculina, indiferenciada y andrógina. A pesar de que esta propuesta de clasificación fue criticada por presuponer cualidades igualmente rígidas a cada una de las categorías, así como cierta tendencia a que las mujeres tengan que parecerse a los hombres y no al revés; sirvió para abrir el abanico de posibilidades a contemplar, visiones menos rígidas y que intentaban integrar mejor la diversidad.

Nuevos estudios orientados a superar las identidades dicotómicas basadas en rasgos innatos e inmutables en función de los sexos, han puesto el foco en el peso de los procesos y los contextos a la hora de definir las identidades. Según el profesor Ortega (1998), basándose en un estudio realizado con estudiantes universitarios, se pueden diferenciar tres tipos de identidad de género: la machista o tradicional masculina, la igualitaria o feminista y la pragmático-acomodaticia. La tradicional masculina es minoritaria y asumida sobre todo por hombres pero también por una cuarta parte de mujeres. Atribuye a los hombres la inteligencia, la seguridad, la madurez y las relaciones sociales; y a las mujeres la debilidad, el egoísmo y la seducción. En el extremo se situaría la identidad feminista, asumida por un tercio de la juventud, principalmente por mujeres pero con una amplia representación masculina. Según la misma, no se aprecia diferencias relevantes entre el perfil masculino y femenino. Puede confundirse con el género neutro, en el que más allá de las diferencias corporales, hombres y mujeres no se diferencian prácticamente en nada. (Ortega, 1998; pag.16-17). Tanto la identidad tradicional masculina como la igualitaria comporta problemas a los varones, ya que en una, se encuentran con valoraciones negativas y en la otra, frecuentemente con incompreensión. En menor proporción pero de forma similar ocurre a las mujeres. Por ello, la tendencia es asumir la identidad pragmático-acomodaticia que conlleva “atributos con menor carga de género o más fácilmente sustituibles sin drásticas alteraciones personales” (Ortega, 1998; p.16). Casi la mitad de la población joven asume esta identidad, con una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Este modelo mantiene algunos atributos propios para cada sexo (fuerza a los hombres, gestión emocional a las mujeres), atribuye otros rasgos preferentes (comprensión a las mujeres, seguridad a los hombres) y sostiene que en el plano intelectual no hay diferencias entre hombres y mujeres. Se trata de una identidad menos definida, que se escora a uno u otro extremo en función del contexto cultural.

Según este autor, si analizamos los papeles sociales que cada sexo ha de asumir, encontramos una fuerte resistencia al cambio, propia de todo orden social. La juventud reserva a los hombres aquellos ámbitos que ya le pertenecían, sectores productivos, profesionales y políticos, incluso asociándolos a valores no siempre positivos; a la vez que *refeminiza* el hogar, argumentando que ha quedado demostrado que las mujeres son más idóneas para el cuidado. Aunque no se les excluye del ámbito laboral, se presupone que donde van a alcanzar su plenitud es en el ámbito doméstico y especialmente en la maternidad. Los atributos masculinos, con cierta valoración negativa como la agresividad, la ambición, o la competitividad siguen siendo los idóneos para el mundo económico y el espacio público. Sigue habiendo diferencias entre hombres y mujeres, cada sexo tiene sus atributos, y unos están mejor valorados que otros, pero los masculinos siguen siendo los adecuados para la esfera pública, mientras la doméstica sigue carente de valor y reconocimiento. La sociedad sigue sobrevalorando el trabajo productivo frente al reproductivo. Paralelamente los medios de comunicación y las redes sociales, siguen proyectando un mundo dual, el de la intimidad femenina y lo público masculino, en el que hay que elegir en qué lado te sitúas.

2.1.1. LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN NUESTRO CONTEXTO ACTUAL

Según los estudios sociológicos, la mayoría de sociedades han catalogado a las personas en torno a dos géneros, variando según la cultura y el momento histórico, el contenido asignado a cada género (Alonso, 2004). Como ya se ha comentado, el género es una construcción cultural, no natural, que varía según la cultura, por tanto no universal, y atemporal, ya que se define según el momento histórico. Cada sistema de géneros se ajusta a una sociedad determinada en una época y un lugar.

De las múltiples identidades que nos constituyen, la identidad de género es determinante, pues alude a la pertenencia del sujeto a uno de los grupos genéricos (masculino o femenino) y permite, como categoría de análisis, entender las formas en que las personas aprenden a ser hombres o mujeres, así como sus posibilidades de transformación.

La identidad de género la conforma el conjunto de normas, valores, creencias, roles, expectativas, actitudes y comportamientos relativos a los grupos clasificados en función del sexo. La pertenencia a un grupo conlleva asumir determinados atributos. Aporta rasgos que permiten reconocer al sujeto o grupo frente a los demás. Asimilar determinados atributos con un género da lugar a los estereotipos de género. (Colás, 2007). Cuando hablamos de identidad de género, nos referimos a esa categoría que apunta a la correspondencia con cada uno de los dos grupos genéricos, masculino o femenino, que constituye una de las dimensiones esenciales en la construcción de la subjetividad, y que define el lugar que el sujeto ocupa en el mundo: sus derechos, oportunidades y obligaciones. Desde el momento del nacimiento, la familia y el entorno cercano de la criatura se situarán en relación a uno u otro género y transmitirá un discurso cultural que reflejará los estereotipos de la masculinidad y la feminidad.

En función de esa identidad se asumirá un rol de género, entendido como el conjunto de expectativas sobre los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas en función del sexo. En cada cultura, esta rígidamente definido qué se espera de la feminidad o de la masculinidad de una criatura. La categorización del ideal de cada uno de los géneros está férreamente normativizada hasta el estereotipo, aunque en el desarrollo individual, cada sujeto hace una elección personal dentro del conjunto de valores asociados a su género.

Desde la infancia, vamos incorporando conductas asociadas a las figuras de referencia, principalmente a la madre o al padre, en un proceso de aprendizaje intuitivo, carente de refuerzo explícito, ya que los progenitores son, por su condición de tales, objetos idealizados a los que se desea imitar e inevitablemente se imita. Una vez establecida la base de la identidad de género, se ha inscrito a la criatura en una de las dos categorías, y a partir de ahí, conformará su experiencia en la búsqueda de “iguales” como modelos del rol con quien identificarse.

Como el resto de dimensiones de la identidad, la identidad de género permanece en proceso de cambio, construcción y reconstrucción a lo largo de la vida; siendo una combinación de la asignación social del género, la apropiación particular que de ésta hace cada sujeto según su experiencia vital y la posición que ocupa en la sociedad. Esta síntesis psico-socio-cultural influye profundamente en la construcción de la subjetividad de cada sujeto, y con ello en las prácticas, tanto materiales como simbólicas, a las que se adscribirá según su género a lo largo de su vida. (Alonso, 2004).

La identidad de género se entrecruza con otras muchas dimensiones de la identidad que van a establecer las condiciones de vida de cualquier sujeto. Estas condiciones de vida definirán los espacios,

derechos, obligaciones, recursos y oportunidades que cada persona podrá ocupar dentro de la sociedad en función de si es hombre o mujer. A este conjunto de pautas de comportamiento, de expectativas, obligaciones y normas presupuestas según los roles de género se denomina mandato de género.

Cada persona construye su identidad a partir de una interpretación y apropiación singular de este mandato de género específico para cada cultura y contexto. A esta elaboración de las identidades asignadas, Lagarde (1998) les denomina identidades optadas o elegidas, y afirma “las opciones de identidad, aparecen cuando en la conciencia hay alternativas, cuando en la experiencia hay opciones y el sujeto cambia con cierto grado de voluntad. También sucede que el cambio se da por la necesidad de solucionar conflictos internos, o también por goce y adecuación” (1998; p.45).

Si bien la mayoría de personas aceptan y cumplen este mandato de género, en toda sociedad hay sujetos que, disconformes con la imposición y con la rigidez de un modelo que puede llegar a oprimir, optan por transgredir ese mandato. Y como apunta Lagarde (1998) la trasgresión del mandato de género también puede ser vivida de manera positiva por personas que la integran a su identidad y la reivindican como una marca de su singularidad. Es precisamente esa transgresión la que las hace sentirse distintas, la que les otorga especificidad.

Las personas participan de manera activa en la construcción de su identidad a pesar de la importancia de la estructura social. Como apunta la socióloga Meza “el actor no se encuentra inerte y pasivo ante el contexto social que lo rodea, tampoco interioriza unívocamente los significados producto de éste, sino que existe un proceso en el que los actores participan, con mayor o menor conciencia y grado de actividad, en la construcción de sí mismos como sujetos sociales” (2000; pp.60-62; citada en Alonso).

Podemos destacar dos teorías principales que explican estos procesos de construcción y evolución de la identidad de género: la sociocultural y la ecológica (Colás, 2007). Las dos teorías ponen el acento en la dimensión socio cultural en el proceso de construcción de la identidad de género, a la que hay que añadir la dimensión personal del sujeto. Se pueden diferenciar tres formas de situarse el sujeto frente a los modelos sociales: legitimadora, de resistencia y de proyecto (De Pablos, 1999, citado en Colas).

2.1.2. RELACIÓN ENTRE IDENTIDAD DE GÉNERO Y ESTRUCTURA SOCIAL.

La mayoría de las desigualdades de nuestra sociedad se han construido entorno al sexo, convirtiéndose en el sustrato más efectivo de discriminación. Es un problema transversal que implica a todos y cada uno de los aspectos de la vida, incluso podría decirse que es un catalizador del resto de conflictos sociales. Se trata de un fenómeno que entrecruza procesos con base en la historia y la estructura de cada sociedad y que trasciende a las biografías personales.

Al igual que ha pasado con la lucha de clases, se ha tratado de desplazar el carácter del fenómeno social al individual, despojándolo de su capacidad transformadora y proyectando sobre el individuo la responsabilidad de todo lo que le ocurre. Es decir, perdiendo el carácter político de todo proceso colectivo y reduciéndolo a una cuestión de identidad. Como apunta el profesor Ortega “desvincular las transformaciones de la identidad de sus referentes sociales es un subterfugio destinado a mantener el statu quo” (1998; p.3).

Los avances en la igualdad entre sexos han derivado en una realidad más compleja, en la que por una parte hombres y mujeres comparten más atributos que antes y a la vez, los atributos antaño asociados a cada sexo han perdido su cualidad discriminatoria. A pesar de ello, hay rasgos y entornos que subsisten del pasado y que se corresponden con las representaciones más tradicionales (Ortega, 1998). Para conocer cómo actúa la sexualidad como factor estructurante Ortega pone el foco en cuatro planos de la personalidad: cuerpo, inteligencia, carácter e interacciones sociales. En relación al cuerpo ha habido un cambio significativo, dejando de valorarse la fuerza y el vigor como rasgos de gran valoración, para ponerse en valor la buena presencia asociada al cuerpo femenino e imprescindible para el éxito en la vida. La elegancia, la belleza y el cuidado de la imagen, asociados al cuerpo femenino, se convierten en cualidades mejor valoradas, pero que a la vez refuerzan la imagen cosificada de la mujer.

En el plano de la inteligencia es donde se ha producido un cambio más radical, gracias al rendimiento y competencia que las mujeres han demostrado en el ámbito académico, desmontando irrefutablemente creencias anteriores sobre la inferioridad intelectual de las mismas. Por el contrario, a los hombres se les sigue adjudicando capacidades instrumentales, es decir una capacidad especial para resolver problemas que requieren una mezcla de fuerza y habilidad manual. Y en consecuencia les queda reservado como un ámbito propio todo lo relacionado con tareas aplicadas a solventar problemas mecánicos o de construcción, entre otros.

En cuanto al carácter también se ha producido una aproximación entre los atributos que históricamente se asociaba a hombres y mujeres. Ha habido un claro acercamiento de los hombres hacia la capacidad de expresar y gestionar emociones, asociada con las cualidades femeninas. En lo que no ha habido acercamiento es en los afectos en sí. Se sigue asociando la personalidad femenina con sensibilidad, afectividad, comprensión y flexibilidad; y la masculina con seguridad y autoridad que derivan en rigidez para controlar la situación en todo momento.

Junto a los atributos más personales o individuales en la configuración de la identidad (cuerpo, carácter e inteligencia) intervienen las interacciones sociales, es decir la capacidad de relacionarnos con los y las otras y la calidad de esas relaciones. En base a las características anteriormente descritas, las mujeres pueden tener mejores atributos para establecer y mantener vínculos sociales más efectivos.

Ha habido una clara transformación de los arquetipos de género tradicionales. El equilibrio al que nos aproximamos en el plano de la identidad personal, es posible que no tenga una traslación paralela en los espacios y ámbitos públicos, que continúan regidos por la lógica productiva y patriarcal. En palabras de Ortega (1998) “el polimorfismo sexual lleva a una variada tipología de géneros; los avances y retrocesos en la identidad al cierre de la estructura social” (1998; p.15).

2.1.3. DECONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD FEMENINA

En el último siglo las mujeres han cambiado de forma mayoritaria su identidad (Alonso, 2004) accediendo a un espacio público que hasta entonces les estaba vetado: universidades, mercado laboral, congreso o incluso el ejército profesional. Además de progresivos cambios en aspectos clave de sus vidas personales como la sexualidad, la maternidad, las relaciones de pareja, o el trabajo doméstico. Uno de los motivos de estos cambios ha sido la insatisfacción que provocaban los mandatos del género mujer. El estereotipo de mujer

conllevar una importante dosis de renuncia al desarrollo personal y a una calidad de vida digna. La cosificación del cuerpo iba acompañada de una dedicación a los demás, especialmente a la familia y al marido, quedando sus propias necesidades en segundo plano (Basaglia; citada en Alonso). Una feminidad que se oponía al desarrollo de ambiciones, actividades e intereses en cualquier área y que provocaba un profundo malestar interno, una insatisfacción permanente (Dio Bleichmar, 1999; citada en Alonso), lo que Betty Friedan denominó “el problema que no tiene nombre”. Ante esta realidad, no es difícil entender que muchas mujeres sintieran la necesidad de modificar su existencia, es decir su identidad.

Pero los cambios de identidad son complejos y requieren la deconstrucción de los mitos en los que se fundamenta esa identidad. Este proceso, de profundo calado interno, suele ir acompañado de crisis, pues conlleva una ruptura con lo previamente establecido, que además va acompañada de las reacciones del entorno, que en no pocas ocasiones son de cuestionamiento e incluso rechazo. Cualquier cambio en una persona conlleva cambios en las personas cercanas y es necesario un reajuste en las relaciones. Cuando hablamos de una relación desigual, entre un varón con autoridad y una mujer subordinada, un reajuste hacia una relación más justa y equilibrada puede encontrarse con el rechazo del varón que ve perder los privilegios que dispone por el mero hecho de ser varón. El proceso de deconstrucción de una identidad femenina sumisa y sacrificada por los demás, ha sido lento y conflictivo y ha requerido que las mujeres se doten de recursos internos y externos de los que carecían. Aprender a exigir derechos, negociar decisiones o delegar tareas y responsabilidades requiere de una actitud que no se correspondía con el modelo de feminidad preestablecido. Definir una nueva identidad de mujer que antepone su bienestar al de los demás, aunque parezca algo de sentido común, ha sido un camino lleno de obstáculos y doloroso en muchos casos, por las resistencias manifestadas por el entorno y por el castigo social que durante mucho tiempo conllevo. Por otro lado, a nivel interno el proceso también es complejo porque cambiar la subjetividad, elaborar una nueva identidad es un proceso más lento que los cambios externos como insertarse en el mundo laboral o negociar el reparto de las tareas del hogar. Son múltiples los factores que interfieren en ese proceso de reelaboración de la identidad femenina entre ellos la clase, la etnia, la religión y la cultura (Alonso, C. 2004).

Como apuntaba la filósofa y feminista Sandra Harding ya en 1996 (citado en García, 2000) se pueden diferenciar tres tipos de discriminación por género: la individual, que hace referencia a cómo se producen las discriminaciones contra las mujeres y las consecuencias en sus vidas y profesiones; la estructural, relacionada con la división sexual y social del trabajo; y la simbólica, relacionada con la asignación de propiedades de género a cuestiones dicotómicas que nada tienen que ver con el género (la naturaleza es femenina y la ciencia masculina). Las tres se entremezclan entre ellas de forma desigual y variable. Según la autora, es necesario que el trabajo reproductivo se entienda como una actividad necesaria y deseable para los hombres y pierda la supuesta esencia femenina para que haya más mujeres que se dediquen a la ciencia, que debe perder su asimilación con lo masculino. Es decir, no basta con que las mujeres cambien aspectos de su identidad de género por la versión masculina, sino que los hombres deben abordar un proceso similar y asumir aspectos asociados con la feminidad.

Paralelamente, el reparto de las responsabilidades familiares de manera equilibrada por hombres y mujeres es otra de las cuestiones básicas para que las mujeres dejen de estar discriminadas en el trabajo. Mientras se siga entendiendo que es cosa de mujeres y sigan asumiendo mayores responsabilidades, seguirán viendo mermadas su dedicación al trabajo y sus ambiciones profesionales. Si se reduce el problema a una cuestión de prioridades personales, familia o profesión, no

veremos la discriminación intrínseca, estructural (mayor dificultad de acceso al trabajo, peores condiciones), simbólica (el papel natural de las mujeres es ser madres) y no solo individual (es una decisión personal que hago de manera libre) que hay en esa decisión.

La educación es uno de los factores clave para transformar los patrones culturales de género y por tanto tiene una función prioritaria en la superación de la discriminación por género. Por ello es fundamental impulsar un sistema educativo que promueva relaciones y valores basados en la equidad. (Colás, 2007)

2.2. ESTEREOTIPOS Y BARRERAS PROFESIONALES

2.2.1. LOS ESTEREOTIPOS

Los estereotipos se encuentran en la construcción misma de la identidad, tanto de hombres como de mujeres, por lo que tras abordar la cuestión identitaria se pone el foco en la influencia que tienen en la generación de discriminación y desigualdad, y específicamente como condicionan el acceso a determinados ámbitos laborales.

El concepto de estereotipo es controvertido *per se* al estar basado en la interpretación de creencias. De las definiciones sostenidas por diversos autores, destaca la de: “Creencia parcialmente inexacta mantenida con considerable seguridad por mucha gente” (Harding et al., 1969, p. 17; citado en Jodar), porque alude a tres factores claves: la inexactitud, la seguridad a pesar de ser solo una creencia y la masa crítica. La inexactitud hace referencia a que, frente a datos concretos y certeros, los estereotipos se basan en ideas vagas, poco definidas, y carentes de detalles específicos, que sin embargo, se aceptan como verídicos con rotundidad (seguridad) por una cantidad de gente considerable. No basta con que lo crea una minoría, para que la creencia se convierta en estereotipo, tiene que ser aceptada por una amplia mayoría (masa crítica).

Se pueden abordar los estereotipos desde diferentes enfoques. Desde un enfoque psicoanalítico, desempeñan una función defensiva y de satisfacción de necesidades inconscientes, mientras desde la perspectiva sociocultural, surgen del medio social y su función es ayudar al individuo a ajustarse a unas normas sociales establecidas. Desde un enfoque sociocognitivo, son asociaciones entre unos atributos determinados y unos grupos también determinados, es decir facilitan la conciencia de pertenencia a un grupo y a identificarse con las características que lo define (Jódar, 2020).

Según precisó Tajfel en su Teoría de la Identidad Social (1984; citado en González), entre las funciones que desempeñan los estereotipos la más importante es su valor funcional y adaptativo, ya que ayudan a comprender el mundo de manera simplificada, ordenada, coherente, e incluso facilitan información para una determinada posibilidad de predicción de acontecimientos venideros, es decir permiten anticipar. Las personas, en relación a la sociedad donde se inscriben, tienden a categorizar, a recurrir a generalidades que les facilitan el conocimiento y la comprensión del mundo de forma coherente. Ese es el objetivo que facilitan los estereotipos.

Al mismo tiempo los estereotipos también facilitan una identidad social, es decir contribuyen a tener conciencia de pertenecer a un grupo social concreto, ya que aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de integrarse en él. Siguiendo con Tajfel (1984), tendemos a actuar de la misma manera con las personas y con los grupos: etiquetándoles, agrupándoles en tipos, asignándoles características uniformes, y acabamos aceptando y creyendo que cada persona ha de entrar en alguna de las categorías sociales predeterminadas. En general, la tendencia siempre es a minimizar las diferencias intragrupo (de las personas que componen el grupo) y exagerar las diferencias intergrupo (de las personas ajenas al grupo).

Otros sesgos habituales relacionados con los estereotipos son la tendencia a favorecer al grupo propio en caso de conflicto con el exogrupo y la tendencia a asignar comportamientos indeseables socialmente a ese exogrupo. Al mismo tiempo, los acontecimientos que confirman las expectativas estereotipadas previas son recordados más fácilmente que los que las contradicen, retroalimentando la creencia que acaba generando el estereotipo.

Numerosas investigaciones han comprobado que los estereotipos están basados en las creencias sociales y son fundamentales en la construcción de la identidad social. Están directamente vinculados con los prejuicios y la discriminación (González, 1999). Según Mackie (1973; citado en González), los estereotipos son aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social y sobre las que hay un acuerdo básico, por lo que están intrínsecamente ligados al concepto de la actitud. Atendiendo a las tres dimensiones que definen la actitud: la cognitiva (lo que sé del asunto), la afectiva (las emociones que me suscita) y la conductual (la conducta que me provoca), es fácil de entender la relación entre estereotipo y las reacciones que conlleva. Cuando esa actitud tiene un carácter negativo estaremos hablando de prejuicios; puesto que la creencia se convierte en norma, que limita y restringe, derivando en consecuencias nocivas. De los prejuicios surgen las barreras basadas en estereotipos, como resultado de fenómenos discriminatorios comunes y habituales, admitidos en la mayoría de ocasiones de forma inconsciente tanto por hombres como por mujeres (Meyer, 2003; citado en Infante et al., 2012).

Del mismo modo existen multitud de estereotipos que no están asociados a prejuicios, es decir que no tienen connotación negativa. Sin embargo, en ocasiones un estereotipo positivo sobre una categoría social puede conllevar un reconocimiento discriminatorio y negativo. Esto ha ocurrido con el colectivo de las mujeres, que son consideradas delicadas y sensibles, de forma generalizada, características que en sí mismas son positivas, pero a causa de ello la sociedad las desvaloriza, negándoles derechos y oportunidades (González, 1999). La limitación en el acceso a determinados trabajos como los realizados a pie de obra, considerados rudos tradicionalmente, es un claro ejemplo de ello. En el fondo, lo que encierran este tipo de estereotipos es un intento de mantener y justificar los sentimientos de superioridad y autoafirmación de un grupo sexual, el de los varones, frente a las mujeres.

Inevitablemente, la interpretación rígida de las características asociadas a cada grupo conlleva la discriminación de uno de los grupos. Los estereotipos de género son un subtipo de los estereotipos sociales en general y tienen una gran influencia en los sujetos, en su percepción del mundo y de sí mismos, y en consecuencia en su conducta. Autores como De Pablos (1999) identifican tres formas de situarse frente a los modelos sociales que tienen una relación directa con la definición de estereotipos: legitimar, resistir y de proyecto. La identidad legitimadora asume de forma individual la identidad colectiva dominante, reproduciendo los roles y valores asignados. La mujer tradicional, aceptaba la imposición del patriarcado de casarse como meta en su vida, porque era

la manera de ser aceptada, valorada y estimada socialmente. La identidad de resistencia conlleva una oposición de rechazo a los principios que impone la sociedad, adoptando conductas rebeldes ante las normas sociales. Siguiendo con el ejemplo, se casaría al no encontrar otra alternativa, pero con pantalones para manifestar su rechazo. La identidad de proyecto supone resignificar el sujeto, como individuo y su posición en la sociedad. Adoptar identidades de proyecto es la vía para transformar la sociedad. Huelga decir, que una mujer con esta identidad, no acepta que su única misión en la vida sea casarse.

En definitiva, los estereotipos son inevitables y ayudan a las personas a comprender las situaciones más fácilmente lo que les permite reaccionar con rapidez. Pero al mismo tiempo, contribuyen a racionalizar el statu quo, la jerarquía, y tienen un claro componente normativo, imponiendo lo que los diferentes grupos predeterminados deben y no deben hacer (Viladot y Steffens, 2016). Por tanto a pesar de que en un primer momento los estereotipos nos aportan una información que nos facilita la comprensión de nuestro entorno, a la larga la tendencia sirve para generar discriminación. Y la discriminación es la ausencia de igualdad en el tratamiento que damos a las personas basándonos en su pertenencia a un grupo o categoría social específica sobre el que existe un cierto prejuicio (León Rubio, 1996). Y está en el origen de muchos de los males que padecemos.

Si ponemos el foco en los estereotipos asociados a cada grupo diferenciado en función del sexo estaremos hablando de la estereotipia de género, es decir, de las características psicosociales que se consideran prototípicas de las dos categorías excluyentes, masculina y femenina, en función de la construcción social de los sexos. Si bien los estereotipos no muestran con exactitud lo que realmente son los grupos, sí reflejan los roles que esos grupos desempeñan en la sociedad. Los roles tradicionalmente asignados a los hombres y que configuran el estereotipo masculino, son el resultado del conjunto de rasgos requeridos, entre otros, para el desempeño de tareas profesionales típicamente masculinas (fuerza, valentía, racionalidad); mientras que las cualidades características tradicionalmente asociadas a la mujer (sensibilidad, calidez, empatía), son las requeridas para el desempeño del trabajo de cuidado. (González, 1999). Se utilizan los estereotipos como argumentos para aceptar o rechazar cuando solo son creencias sin base científica.

Se puede afirmar que ha habido una evolución de los estereotipos de género a lo largo de la historia, aunque no ha sido realmente significativa. Una vez demostrada la innegable capacidad intelectual de las mujeres en base a los expedientes académicos, y desmontado el prejuicio de que las mujeres simplemente eran menos inteligentes, se siguen manteniendo otras creencias sobre las diferencias innatas entre hombres y mujeres. Así, se sigue considerando que las mujeres tienen más atributos relacionados con la humanidad: son más bondadosa, comprensivas, altruistas, empáticas e incluso agradables. Característica todas ellas necesarias para el desarrollo de su faceta de cuidadora y que además abonaban el camino de la sumisión. Por el contrario, se sigue creyendo que los varones son más fuertes, valientes, asertivos, seguros, independientes y competentes. Todos ellos, atributos idóneos para el desarrollo de trabajos fuera del ámbito doméstico además de para imponer su criterio y autoridad. El sostenimiento de la creencia de estas supuestas cualidades o ausencia de cualidades, tiene consecuencias muy negativas en todos los ámbitos de la vida y especialmente en el acceso de las mujeres al mundo laboral. La segregación laboral y la permanencia prácticamente inalterada de los sectores más feminizados (trabajo doméstico) y masculinizados (construcción a pie de obra) son un claro ejemplo de ello, y de lo difícil que es desmontar algunas creencias.

Desde una mirada feminista, y por tanto crítica, los estereotipos de género son únicamente barreras creadas de forma artificial e interesada, sin ninguna base científica, para establecer privilegios para los hombres. Existen numerosos ejemplos de la doble moral que los sostiene, como por ejemplo la ocupación por parte de mujeres de puestos de trabajo realizados exclusivamente por varones en épocas de guerra, demostrando que tenían las habilidades necesarias para realizarlos. O, en la historia reciente del País Vasco por ejemplo, el caso de las sirgueras, que tiraban de las embarcaciones con un cabo desde tierra. Tarea de extrema dureza que requería gran fuerza física y que se permitía realizar a las mujeres porque salían más baratas incluso que los bueyes. Se consideraba a las mujeres débiles o poco hábiles, pero cuando interesaba se renunciaba a la creencia y se aprovechaba su fortaleza y sus habilidades.

Los estereotipos son un factor clave en los procesos de socialización del género y por tanto en la generación de discriminación y desigualdad. Pueden reducir el desarrollo del talento y las habilidades, y con ello los procesos formativos y las oportunidades laborales de cualquier persona, ya sea hombre o mujer, limitándolos a los modelos normativos socialmente aceptados. Las barreras de género son los obstáculos que nos encontramos y a los que tendremos que hacer frente a lo largo de toda la vida. Son de género, porque no tienen su origen en aspectos biológicos, sino que hacen referencia a las diferencias construidas socialmente y aprendidas tanto por hombres como por mujeres, es decir, a los estereotipos de género. Así, en cada cultura existen representaciones consensuadas e implícitas sobre lo que son y deben ser los hombres y las mujeres (Le Pors y Milewski, 2002; citado en Infante et al., 2012). Podemos decir que los estereotipos de género son ese conjunto estructural de creencias sobre las características que se considera adecuado que tengan mujeres y hombres. La permanencia de los estereotipos refuerza y legitima la segregación laboral a pesar de que se basen únicamente en creencias, en la percepción de una incongruencia entre las cualidades y las conductas atribuidas a cada sexo y las necesarias para desempeñar determinado trabajo.

En ocasiones los estereotipos asociados a la segregación han favorecido a las mujeres, en el sentido de que pueden ser producto de sus preferencias y a la vez pueden funcionar como nichos de empleo femenino con menos competencia masculina. De esta forma, en momentos de recesión, los empleos denominados femeninos han proporcionado cierta protección contra el desempleo. El problema surge cuando el estereotipo tiene una connotación positiva para el empleador y una repercusión negativa para las mujeres. La creencia de que las mujeres son más dóciles, acatan órdenes con sumisión, y se quejan menos por el trabajo o las condiciones laborales, conlleva que acaban aceptando trabajos más monótonos, peor pagados y más precarios, todo ello asociado al estereotipo, a la creencia interesada de que las mujeres tienen una menor necesidad de ingresos (Anker, 1997).

Como ya se ha apuntado, la construcción de la identidad de género es un proceso que se inicia antes del nacimiento y que va evolucionando a lo largo de toda la vida. En este proceso, el peso de los estereotipos asociado a cada identidad también va fluctuando. Los estereotipos de género se adquieren en un proceso de aprendizaje influenciado por factores socioculturales y por el contexto del entorno próximo, especialmente el de la familia y la escuela. Por ello, es clave incidir en todo el proceso educativo para desmontar esas creencias, deconstruir los estereotipos y contribuir a una definición de identidades de género en igualdad, no basada en valores patriarcales, sino articuladas en torno a los conceptos de justicia, respeto y equidad.

Un aspecto relevante en relación a los estereotipos es la justificación que se hace de los mismos, tanto desde la teoría de la dominación social como desde la teoría de la justificación del sistema, para no alterar las jerarquías establecidas. Las resistencias que se manifiestan ante el cambio

social se basan en la preferencia al status quo conocido frente a cualquier situación desconocida. Cuando el sistema social empieza a cambiar se activan diferentes mecanismos estabilizadores. Uno de ellos es la aceptación de una minoría que haga parecer el sistema más justo; otro sería, frente a la amenaza, reforzar el sistema. (Viladot y Steffens, 2016). Como veremos, estos mecanismos se reproducen en el proceso de superación de los estereotipos en relación al acceso al trabajo.

2.2.2. DE LOS ESTEREOTIPOS A LAS BARRERAS PROFESIONALES

La permanencia de los estereotipos deriva en la aparición de barreras profesionales, en limitaciones que dificultan el acceso al empleo y al progreso profesional (Swanson y Woitke, 1997; citados en Padilla, 2001). Se puede diferenciar entre barreras de carácter interno o externo. Las internas hacen referencia a los conflictos personales y las presiones psicológicas relacionadas con la falta de autoestima, las bajas expectativas de autoeficacia, el conflicto entre roles, el miedo al cuestionamiento social, etc. Las barreras externas se refieren a circunstancias contextuales, del ámbito territorial, específicas del sector profesional o del entorno laboral, como la discriminación en la selección para un empleo, en la promoción, en el salario, etc. Otras autoras diferencian entre las barreras anteriores a la entrada en el mundo laboral, que afectarían principalmente a la elección de estudios o profesión, y las barreras posteriores a dicha entrada, entre las cuales se encontrarían todas aquellas limitaciones relacionadas con el acceso al trabajo y el desempeño del mismo (Padilla, 2001): brecha salarial, temporalidad, pero valoración social y económica, etc...

Entre las barreras exteriores y posteriores, cabe destacar las barreras en la selección, aquellas que suponen la diferencia entre acceder o no a un trabajo. Según la clasificación propuesta por Fitzgerald y Betz (1983; citados en Padilla, 2001) entre las diversas formas de discriminación en la selección de personal se puede distinguir entre discriminación formal, informal e inadvertible. La discriminación formal se produce cuando en una ocupación o trabajo se limita el acceso a un determinado género por el mero hecho de pertenecer al colectivo de hombres o de mujeres. Hoy en día, este tipo de discriminación se produce muy rara vez, ya que la legislación vigente regula en contra de la discriminación por sexo. La negativa a contratar mujeres es impugnabile desde el punto de vista legal, por ello nunca se alegará formalmente que el motivo de no aceptar a una persona en determinado trabajo sea el sexo.

Sin embargo, se producen formas de discriminación mucho más sutiles y complejas, no tan sencillas identificar y denunciar. Se trata de las discriminaciones informales que consisten en dar un tratamiento sistemáticamente diferente a un sexo frente al otro, sobre la base de su pertenencia a un género determinado, obviando características objetivas en relación con el desempeño del puesto de trabajo (Fitzgerald y Betz, 1983; citados en Padilla, 2001). En este tipo de discriminación hay una diferenciación implícita entre los denominados “trabajos femeninos” y “trabajos masculinos”, de manera que, en la elección de un candidato o candidata para un determinado puesto, se tiende a buscar lo que se denomina la congruencia sexual, es decir, la coincidencia con el sexo que se considera “adecuado” para el puesto en cuestión. Basándose en ello, las mujeres son sistemáticamente rechazadas para puestos tradicionalmente masculinos.

Una última forma de discriminación sería la denominada inadvertible o accidental y está relacionada con determinados procedimientos o métodos de selección en la contratación. Las pruebas que se utilizan habitualmente (de inteligencia, personalidad, intereses), con el afán de generalizar,

suelen perjudicar a determinadas minorías. Un ejemplo claro sería las pruebas físicas requeridas para determinados oficios, que al estar referenciadas a las medias masculinas afectan negativamente a las candidatas femeninas. Este tipo de discriminación supone un especial perjuicio, ya que se justifica en una superioridad masculina, no probada, de cualidades o requisitos, que no siempre están directamente relacionados con el desempeño de determinado puesto de trabajo.

2.3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL, EL RESULTADO DE LA DISCRIMINACIÓN

La consecuencia de la persistencia de las barreras en el acceso al trabajo en determinados sectores laborales, es lo que se denomina segregación laboral. Hablamos de segregación laboral cuando

en un determinado ámbito de trabajo hay concentración de hombres o de mujeres, es decir cuando la proporción de trabajadoras y trabajadores no está equilibrada, reflejando un reparto desigual del empleo. En concreto se considera que una ocupación está segregada cuando la presencia de uno de los dos sexos es superior en un 20% al total de la mano de obra nacional (Ibáñez, 2010; Ibáñez et al., 2017).

Cuando esta distribución ocupacional diferenciada en función del género limita la posibilidad del desarrollo profesional en sectores diferentes al patrón convencional se está produciendo una discriminación. La segregación es un reflejo más de la desigualdad existente por género dentro de la sociedad actual, basada en los prejuicios existentes sobre las capacidades de las mujeres para hacer determinados trabajos considerados masculinos, y viceversa (Martínez, 2009).

La segregación laboral reproduce la división sexual del trabajo, y hace que determinadas actividades sean consideradas adecuadas para hombres y otras para mujeres, mientras otras se consideran impropias (Gómez, 2001; citado en Martínez (2009). Y a la vez, reproduce la jerarquía patriarcal al infravalorar, tanto en salario como en condiciones laborales, las ocupaciones denominadas femeninas. Se produce una traslación de los estereotipos de género al ámbito laboral. Tanto las ocupaciones masculinas como las femeninas se caracterizan por cumplir con alguna de las características asociadas de forma tradicional a los sexos que las desempeñan. Paralelamente, tanto los mercados laborales como las empresas, son instituciones de un sistema social que está atravesado por una primera dimensión jerárquica, el género, que sistemáticamente infravalora lo femenino frente a lo masculino. Los mercados de trabajo contribuyen a la socialización de la construcción de la identidad de género, de los estereotipos y los prejuicios sociales. La segregación laboral es la clara muestra de ello (Ibáñez, 2008).

Se puede diferenciar entre segregación horizontal y vertical. Hablamos de segregación horizontal u ocupacional cuando la diferencia se centra en las áreas o puestos laborales. Mientras que la segregación vertical o jerárquica hace referencia al desigual reparto de los puestos de toma de decisiones, mayoritariamente desempeñados por hombres (Anker, 1997; Martínez, 2009) mientras los empleos femeninos se concentran en las escalas inferiores. La segregación laboral horizontal por sexo es una de las causas de la brecha salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo (Polavieja, 2006; citado en Ibáñez) y “está fuertemente condicionada por el simbolismo del género” (Gómez, 2001, p. 126; citado por Martínez, 2009). Al ocupar trabajos que están peor remunerados, los ingresos de las mujeres son menores; además, en la medida que aumenta la presencia de mujeres en determinadas actividades, es decir en la medida que se feminizan, disminuyen los salarios por el desarrollo de la misma actividad (Palacio y Simón, 2006; citado en Ibáñez, 2008).

El mercado aprovecha la necesidad de acceder a un empleo de las mujeres para ahorrarse costos, sobre la creencia de que las mujeres necesitan menores ingresos y protestan menos ante las malas condiciones laborales.

Como apuntan algunos autores, la segregación horizontal es un elemento estructurador y estructurante del mercado laboral. Estructurador en la medida que las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de trabajo que ha generado el trasvase de las tareas de cuidado de la esfera doméstica al ámbito público, es decir en sectores que ya ocupaban en el ámbito privado (Anker, 1997), como el sector educativo, sanitario o asistencial. De este modo, la segregación laboral horizontal contribuye a la configuración de un nuevo orden patriarcal, en el que el varón proveedor es representado por el trabajador principal y el ama de casa por la trabajadora secundaria que ocupa trabajos feminizados, peor remunerados y menos valorados, y a la vez, sigue realizando la mayoría del trabajo doméstico.

Por otro lado, la segregación horizontal es un elemento estructurante del mercado de trabajo en la medida que las características de los y las trabajadoras y de los puestos laborales son muy distintas según consideremos las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998; citado en Ibáñez, 2008).

En los últimos años, se han definido diferentes indicadores que permiten medir el grado de segregación. Uno de ellos, es el índice de segregación parcial (Ibáñez, 2008) que permite saber cuál es la presencia de mujeres y hombres que existiría en cada ocupación neutralizando el hecho de que la proporción entre varones y mujeres en el mercado de trabajo no es la misma.¹

En función de estos indicadores se pueden clasificar las ocupaciones en dos grupos: masculinas y femeninas; de forma que un grupo ocupacional se considera femenino cuando la participación de la mujer es superior a la media de toda la economía (Castaño et al., 1999; Maté et al., 2002; citados en Ibáñez, 2008). Otras autoras apuntan que los mercados laborales son muy complejos y que es más adecuado dividir las ocupaciones entre masculinas, femeninas y neutras (o mixtas, no segregadas, o integradas) Rytina y Bianchi (1984) y Hakim (1998; citados en Ibáñez, 2008).

Estas últimas, las ocupaciones consideradas mixtas o neutras, se concentran sobre todo en trabajos que requieren una alta cualificación, especialmente carreras universitarias superiores. En esta franja laboral más del 65% de las ocupaciones están libres del sesgo por género. Según va bajando la cualificación la neutralidad va disminuyendo. Así entre los trabajos que requieren formación media, el 55% están feminizados. A medida que es menor la cualificación requerida es mayor la probabilidad de que la ocupación laboral esté segregada, tanto masculinizada como feminizada (Ibáñez, 2008).

¹ Actualmente en el mercado laboral los varones representan el 60% de la mano de obra y las mujeres el 40%. Para calcularlo se dividen los índices de concentración de mujeres respecto a varones correspondientes a una ocupación concreta, y a ese cociente se le resta la unidad. En su interpretación, el signo positivo señala que la segregación favorece a las mujeres y el negativo a los varones. El valor del índice señala el número de mujeres por cada hombre en un sector concreto (Castaño et al., 1999; citado en Ibáñez, 2008).

2.3.1. TEORÍAS SOBRE LA SEGREGACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Encontramos dos corrientes principales que han abordado la segregación por razón de género; por un lado, las denominadas teorías neoclásicas y, por otro lado, las teorías de la segmentación.

Las teorías neoclásicas, del capital humano, de la discriminación o de las diferencias compensatorias, sostienen que es lógico que la mujer perciba salarios más bajos que el hombre, ya que su productividad es menor, suponen mayores costos para la empresa y en general las ocupaciones feminizadas son menos arriesgadas. En concreto sostiene que la existencia de diferencias en la formación y en la experiencia entre hombres y mujeres implica oportunidades laborales diferentes (Schultz, 1983; Becker, 1983; citados en López et al., 2019) y que hay una negociación familiar en base a la que las mujeres dedican una mayor especialización productiva a las tareas del hogar (Becker, 1965, Becker, 2009, Mincer y Polachek, 1974; citados en Dueñas-Fernández, et al., 2021). Sin embargo, Rubery, Fagan y Maier (1997; citados en Dueñas-Fernández, et al., 2021) refutaron que la segregación laboral no se produce por una negociación previa en el hogar, sino que, las mujeres, conocedoras de la existencia de esa segregación, anticipan su posible segregación y toman sus decisiones en consecuencia. Es decir, la teoría del capital humano justifica la segregación ocupacional argumentando que como las mujeres hacen una menor inversión en capital humano, al dedicar menos tiempo a su formación y acumular menos experiencia laboral, al reducir la jornada laboral o coger excedencias para dedicarse al cuidado de familiares, es razonable que perciban salarios más bajos (Anker, 1997). En la actualidad esta teoría se cae por su propio peso, ya que muchas mujeres ostentan una mayor cualificación que los hombres y sin embargo siguen percibiendo remuneraciones menores por el desarrollo del mismo trabajo (Ibáñez, 2010).

La teoría económica convencional explica la segregación ocupacional por razón del género basándose en las variables de la oferta y la demanda. Según la misma, en general las mujeres tienen tendencia a optar a puestos de trabajo que les permita conciliar el trabajo productivo y reproductivo, lo que conlleva una oferta más limitada que repercute negativamente en la valoración económica (Pérez de Guzmán y Prieto, 2015; Cano, 2017; citados en López et al., 2019). Paralelamente las empresas también tienen tendencia a priorizar a mujeres u hombres para la realización de determinadas tareas, limitándose igualmente la demanda.

Por último, la teoría de las diferencias compensatorias liga la brecha salarial al pago que se puede ofrecer para retribuir las ocupaciones con ciertos rasgos negativos. Según la misma, la flexibilidad que buscan las mujeres en el trabajo, que les permita compaginar el rol de trabajadora con el de cuidadora, junto a la menor preparación y la renuncia a trabajos que entrañen ciertos riesgos, se debe compensar con salarios menores. Es necesario tener en cuenta que esas supuestas preferencias de las mujeres de conciliar vida laboral y familiar no son una opción personal, sino que son el resultado del mandato del patriarcado que les adjudica las tareas de cuidado; es decir a la hora de tomar decisiones están fuertemente condicionadas por los roles de género construidos socialmente (Katzkowitz y Querejeta, 2013; citados en López et al., 2019). La realidad es básicamente la contraria: las mujeres aceptan sueldos más bajos como única alternativa para encontrar un trabajo que les permita conciliar el trabajo productivo y reproductivo.

La teoría de la discriminación considera que no son las características de los puestos de trabajo lo que explica la brecha salarial, sino el hecho de que las personas empleadoras, para compensar el coste extra que consideran les supone contratar a mujeres, se ven obligados a ofrecer salarios más bajos (Rodrigo, 2015; citado en López et al., 2019).

Desde una mirada crítica, estas teorías han sido ampliamente cuestionadas por obviar la influencia de las variables culturales y sociales y por sostener un interesado sesgo masculino orientado a justificar los privilegios de los hombres (López et al., 2019). Entre estas teorías críticas, encontramos la teoría de la segmentación laboral y las corrientes feministas, que aluden a la estructura patriarcal y al papel subordinado al que las mujeres han estado relegadas a lo largo de la historia, para entender la segregación laboral, tanto ocupacional como jerárquica. Concretamente, los postulados de la segmentación laboral, surgidos en la década de los años setenta ante el malestar que generaban las explicaciones neoclásicas, sostienen que el mercado laboral se divide o segmenta en dos categorías: primaria y secundaria. En la primaria se concentran los trabajos mejor remunerados, con mejores protecciones sociales y que posibilitan la promoción; y en la secundaria el resto. Como afirma Anker «la naturaleza de los empleos del mercado primario hace prever que haya una proporción baja de mujeres en él» (1997; p. 351). En la medida que las empresas priorizan la continuidad en la vida laboral frente a las posibles interrupciones por cuestiones familiares (embarazo, crianza, cuidados) contratarán más fácilmente a hombres, que tendrán la posibilidad de adquirir más experiencia y estar mejor valorados. Paralelamente las mujeres verán reducidas las oportunidades de acceder a un trabajo y de adquirir experiencia quedando relegadas al segmento secundario. En este segmento, las empresas se caracterizan por ser pequeñas, dirigidas a mercados locales, con mayor proporción de empleo precario, temporal y parcial, con poca organización sindical y, en consecuencia, con una alta concentración de trabajadoras con sueldos más bajos y mayores facilidades de despido (Ibáñez, 2008).

Por último las teorías feministas consideran que la situación de desventaja que sufren las mujeres en el ámbito laboral es el resultado del papel secundario que se les otorga en la sociedad y en la familia (Tobío, 2012; citado en López et al., 2019). En todas las culturas se responsabiliza a las mujeres de las labores domésticas y el cuidado de personas dependientes, mientras que la responsabilidad de garantizar el sustento económico para toda la familia recae sobre los hombres (Ribas y Sajardo, 2004; Eastin y Prakash, 2013; Rodrigo, 2015; citados en López et al., 2019). Estos son los factores que hacen que el colectivo femenino reúna menos formación antes de incorporarse al mercado de trabajo y acumulen menos experiencia profesional, ya que se retiran antes de la población activa o la abandonan temporalmente. Una vez más, son factores culturales y sociales y no estrictamente económicos los que colocan a las mujeres en una posición de desventaja en todos los ámbitos, y también en el laboral.

Por último, las teorías socio-sexuales, desarrolladas a partir de la teoría del psicólogo ruso Lev Vygotsky, que sienta las bases sobre la interacción entre el desarrollo de las personas y la cultura en la que viven (Martínez, 1999), apuntan que la problemática laboral de las mujeres se basa en determinados estereotipos dominantes en la sociedad, referidos a las aptitudes y tareas propias de hombres y mujeres. En función de estas supuestas aptitudes se segrega el mercado laboral. En una investigación realizada por Anker (1997), en función de las supuestas habilidades y aptitudes se clasificaron los estereotipos que condicionan el acceso de las mujeres al mercado laboral en positivos, negativos y neutros. Según el autor, los estereotipos positivos serían: disposición natural a ocuparse de los demás, destreza para las tareas del hogar, mayor agilidad manual, mayor honradez y aspecto físico atractivo. Los negativos: menor fuerza física, menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, renuncia a supervisar el trabajo de los demás, menor disposición a viajar, menor disposición a afrontar peligro físico y a utilizar la fuerza física. Por último, los estereotipos neutros serían: mayor docilidad y disposición a recibir órdenes, menor inclinación a quejarse y a sindicarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas, mayor disposición a aceptar un salario bajo y mayor interés por trabajar en casa. Llama la atención la percepción de neutralidad que sostenía el

autor, ya que en mi opinión todos los estereotipos que él define como neutros tienen un claro sesgo negativo. En cualquier caso, son estos estereotipos los que más influyen en la calificación como femeninas de determinadas ocupaciones, que junto a las restricciones culturales, contribuyen a delimitar las áreas laborales donde son admitidas y excluidas las mujeres.

2.4. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: PARADIGMA DE LOS ESTEREOTIPOS, LAS BARRERAS Y LA SEGREGACIÓN

Una vez abordados conceptualmente los estereotipos y la segregación ocupacional, acometeré la traslación de los mismos al sector de la construcción, que como veremos es un ejemplo claro de cómo los estereotipos operan de forma determinante y restringen casi hasta la nulidad el acceso de las mujeres al sector.

Desde la década de los setenta, se han desarrollado diversos estudios que analizan la relación entre los estereotipos y la segregación laboral. En concreto Kanter (1977; citado en Infante et al., 2012) estudio en profundidad esta relación y definió los estereotipos que tenían una clara repercusión negativa en el acceso de las mujeres a los trabajos asociados con cualidades masculinas. Según el mismo, el estereotipo relacionado con la menor fuerza física de las mujeres tiene una repercusión directa en la dificultad de acceso al sector de la construcción, como se puede apreciar en el cuadro sintaxis en el que refleja estereotipos negativos y su relación con la segregación laboral.

Estereotipos negativos y su relación con la segregación laboral

Estereotipos comunes a las características femeninas	Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno	Menor fuerza física.	Menor aptitud para las matemáticas o las ciencias.	Menor disposición a viajar y trasladarse.	Menos disposición a afrontar riesgos y peligros.
Efecto sobre la segregación laboral de la mujer	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control.	Segregación en ocupaciones de descarga o de esfuerzo físico.	Se las excluye de profesiones que requieran conocimientos científicos / matemáticos o alto nivel de abstracción. Se le arrincona en la investigación científica.	Se excluye a la mujer en trabajos que precisan viajar mucho	Se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas
Ejemplos de ocupaciones afectadas	Directora general, jefa, posiciones directivas.	Construcción, transportes, minería, etc.	Ciencias, profesiones politécnica.	Conductora de vehículos, marina vuelos.	Policía, bombera, vigilante, detective
Reflexiones para la acción orientadora	Se confunde con la aceptación de que las mujeres han de recibir órdenes más que darlas. Afecta a la segregación ocupacional vertical.	Gran número de hombres y mujeres con idéntica fuerza física. La fuerza va siendo menos relevante en trabajos actuales.	La discriminación sociosexual se inicia en la escuela, marco en el que se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias. No es una diferencia biológica como demuestran las medias estadísticas de test adhoc.	Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, no biológica.	Muchas están dispuestas y quieren ejercer estos trabajos. Diferencia aprendida.

Fuente: Kanter, 1977

Sin embargo, a día de hoy los avances tecnológicos han permitido que, para la mayoría de tareas que se realizan en una obra, la ayuda de máquinas reduzca muy considerablemente la necesidad de utilizar una fuerza física importante. Por otro lado, la fuerza física no es algo innato, sino algo que se desarrolla ejercitando los músculos, como demuestran las personas usuarias de los gimnasios. El trabajo a pie de obra favorece el desarrollo de la fuerza física tanto en hombres como en mujeres y los avances tecnológicos y la utilización de maquinaria contrarrestan la necesidad de esa fuerza. Además, la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo limita los pesos máximos que se deben cargar, no requiriendo una fuerza excesiva para el desarrollo de los trabajos.

Otra de las características asociada a los estereotipos de los trabajadores de la construcción, junto a la necesidad de fuerza física es la disposición a afrontar riesgos y peligros. En una investigación realizada por Kris Paap (2006; citada por Ibáñez, 2011) en el sector de la construcción de los trabajadores blancos del Medio Oeste americano, se ponía de manifiesto el fomento en estos trabajadores de una identidad de clase y de raza basada en una masculinidad en torno al trabajo físico y a la asunción de riesgos. La masculinidad de los “hombres de verdad”, frente a la masculinidad subordinada de los “trabajadores blandos o de traje”. Es llamativo como en un contexto de alta rotación y precariedad laboral, la presión hacia la productividad exigida por empresas y contratas, se ve reforzada con esa masculinidad que valora la capacidad de esfuerzo extremo y de asumir riesgos, mientras ignora o minimiza el dolor y las posibles lesiones. Se trata de un modelo perverso que por una parte recompensa a los trabajadores reforzando su sentimiento de virilidad, y a la vez los alienta al exceso de trabajo y a la asunción de riesgos innecesarios. También es cierto que la temporalidad y la precariedad que caracterizan el sector provoca una excesiva presión hacia la productividad, forzando de alguna manera esas actitudes de asumir riesgos para ser más rápido, llegando incluso a valorarse positivamente tener una actitud despreocupada hacia la seguridad en el trabajo. (Ibáñez, 2011). En este sentido, la masculinidad juega a favor de la productividad y será un factor que se vuelva en contra de las mujeres a la hora de optar a trabajos en la obra.

En relación a la asunción de riesgos, según los datos recogidos en el Informe Anual de Accidentes de trabajo del Ministerio de Empleo y Economía Social, de las 561 muertes en accidentes laborales acaecidas en el año 2019, 138 fueron en el sector de la construcción. Esto supone casi una cuarta parte de las víctimas del cómputo total de los y las trabajadoras en todos los sectores laborales, y lo más preocupante con una clara tendencia al alza (desde el año 2013), evolución que no se apreciaba en el resto de sectores.

ATR-A.1.2. ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, POR SECTOR, SECCIÓN Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO EN EL QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL (criterio nuevo)

En jornada. Mortales

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	632	569	551	452	447	467	515	552	557	574	561
SECTOR											
Agrario	56	51	59	58	49	79	62	70	64	77	55
Industria	116	105	100	92	84	76	119	94	95	96	96
Construcción	171	145	132	88	73	78	86	76	98	106	138
Servicios	289	268	260	214	241	234	248	312	300	295	272

Fuente: Informe Anual Accidentes de trabajo. Ministerio de Empleo y Economía Social.

Sin duda, y sin querer profundizar en este aspecto al no ser el objeto específico del estudio, habrá más factores que influyen en la alta siniestralidad en el sector, como la precariedad, la falta de medidas de seguridad y la presión para acabar los trabajos en determinados plazos, pero cabe preguntarse si detrás de esos datos operan de manera significativa actitudes asociadas con el estereotipo masculino tradicional. Quizás ese tipo de masculinidad, que apuntaba el estudio Kris Paap, que se enorgullece de recurrir a la fuerza bruta y de primar la asunción de riesgos frente a la seguridad en el trabajo, encuentre en el sector de la construcción el escenario perfecto para ponerlo en valor.

Otro de los estereotipos asociados al trabajo a pie de obra, es que es un ambiente sucio y ruidoso y que a las mujeres no les gusta ensuciarse las manos (Lyall & Hawkins, 1993; Elejabietta & López, 2003; Agapiou, 2002; citados en Infante, 2017). La propia realización de la mayoría de los trabajos conlleva la emisión de ruidos, bien de la propia maquinaria (rotaflex, taladro, caladora, martillo mecánico, etc.) necesaria para su ejecución, como de golpes para la inserción de piezas. Y de igual manera para manipular el material, puede ser necesario cortarlo, serrarlo, lijarlo, etc., operaciones todas ellas que generan polvo. Además en la aplicación de materiales fluidos como morteros, adhesivos o pinturas es inevitable que se manche tanto el entorno próximo como la persona aplicadora. Ruido y suciedad son características de muchos trabajos, no solo de la construcción, que sin embargo sí realizan mujeres. En muchas tiendas, especialmente de ropa juvenil o locales hosteleros la música está tan alta de manera permanente que puede ser igualmente molesto. Actividades como las que se realizan en un matadero, en un taller mecánico o en una cocina industrial también manchan. Si bien la imagen puede no ser atractiva de por sí, como en muchos otros trabajos, como ya apuntan algunos autores (Sewalk & Nietfeld, 2013; Menches & Abraham, 2007; Moore, 2006; citados en Infante, 2017), se trata de una imagen culturalmente rotunda, poderosa, asociada a la masculinidad que contribuye activamente y quizás interesadamente, en alejar a las mujeres del sector.

En esta línea, un ambiente laboral que puede ser percibido como hostil, donde se vocea, donde están aceptados los gritos, un lenguaje poco cuidado y una especie de camaradería entre machos es otra de las características habituales del ambiente en la obra. De nuevo las propias características laborales: las distancias entre trabajadores y el uso de maquinaria, hace que los trabajadores se relacionen entre ellos en un tono más elevado que el que se utiliza en una oficina, en un aula o en un comercio. Normalmente las obras se desarrollan en espacios de acceso restringido, sin público, lo que facilita a su vez, un ambiente distendido entre los trabajadores. En la mayoría de los casos, los trabajos no requieren concentración ni esfuerzo mental, y junto al hecho de ser reiterativos, favorece que se escuche música, se cante o se gasten bromas, en ocasiones de marcado carácter sexual. Todo esto genera un ambiente característico que puede ser percibido como hostil por las personas que no están habituadas a esa forma de relacionarse. Como apuntan las conclusiones de la investigación realizada sobre trabajos manuales de la construcción, la masculinidad hegemónica funciona como un mecanismo para la exclusión del colectivo de mujeres que tienen grandes dificultades en integrarse en un mundo dominado por la subcultura masculina (Ibáñez y Narocki, 2012). Sin embargo, me atrevería a decir por mi experiencia personal como directora de obras, que en los diez años transcurridos desde el estudio, esa masculinidad hegemónica ha entrado en declive y va perdiendo adeptos y el ambiente en las obras cada vez es menos hostil y más propicio para una diversidad de trabajadores que no siempre responden al perfil de obrero tipo.

Otra creencia relacionada con los estereotipos y la cultura masculina imperante en el sector es que las actitudes de los trabajadores derivan en comportamientos machistas en mayor o menor grado. Algunos estudios realizados en el sector de la construcción en general (no centrado únicamente en los trabajos a pie de obra) apuntan que hay una percepción de que las mujeres no son respetadas en la obra en la misma medida que los hombres y que tienen más posibilidades de ser intimidadas por compañeros varones (Madikizela y Haupt, 2010; citados en Infante, 2017). Según los mismos, a pesar de los avances sociales en materia de igualdad, persisten actitudes machistas que justifican la subordinación de las mujeres, especialmente en ese sector arguyendo que las mujeres no están capacitadas para ese tipo de trabajo.

Paralelamente los estereotipos asociados al género femenino: fragilidad, inseguridad, falta de confianza, incompetencia en el manejo de herramientas, predilección por la belleza y la estética, operan en contra de las mujeres a la hora de postularse como trabajadoras de la construcción. Como apuntan Francis y Prosser (2014; citados en Infante, 2017) los estereotipos de género en general generan una influencia mayor en hombres que en mujeres. Este hecho, junto a todas las creencias sobre los trabajadores y el trabajo per se a pie de obra (fuerza, ruido, suciedad, riesgo), propicia una percepción de obstáculos que acaba constituyéndose en una barrera real que limita el acceso de las mujeres a los trabajos a pie de obra (Ling & Poh, 2004; citados en Infante, 2017).

Otro factor que contribuye a disuadir a las mujeres a ingresar en el sector es la creencia de que las exigencias laborales de disponibilidad y flexibilidad horaria dificultan la conciliación laboral y familiar. Sin embargo, las dificultades de conciliación no son un problema específico del sector, sino que es común a todos los ámbitos laborales. Según el convenio laboral de la construcción la duración semanal de la jornada de trabajo es de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias. Las vacaciones son de 22 días laborables por cada año trabajado. Normalmente no se trabaja los fines de semana. Sin embargo, muchos de los trabajos del sector servicios, en el que se emplean muchas mujeres, tienen horarios laborables que incluyen los fines de semana, y dificultan por tanto mucho más la conciliación. Quizás parte de la creencia sobre la dificultad para conciliar, se basa en que muchos de los trabajadores del sector no se rigen por el convenio regulador, ya que son trabajadores por cuenta propia. En esos casos las jornadas laborales tienen tendencia a alargarse. Si bien es cierto que en el régimen de autónomo cada persona puede organizar sus horarios, la realidad suele ser que se dedican más horas que trabajando por cuenta ajena. Los salarios del sector, especialmente para trabajadores/as por cuenta propia, a pesar de ser más elevados que los de muchas ocupaciones feminizadas, por lo general, no permiten externalizar los cuidados de personas dependientes, lo que sumado a la escasa cultura de corresponsabilidad del país, (Aguado y Ballesteros, 2018) hace que la conciliación sea un reto tan difícil de conseguir, que la percepción es que es inviable trabajar por cuenta propia en el sector de la construcción y asumir responsabilidades familiares. Todavía en nuestra sociedad actual, son muchas las familias en las que los hombres no asumen responsabilidades de cuidado y apuestan por un modelo de vida en el que el trabajo remunerado tienen una posición central y exclusiva, sin asumir responsabilidades familiares y dando continuidad a un modelo de trabajador dedicado casi en exclusiva a su empleo. Si bien es obvio y me atrevería a decir que incluso deseable, las mujeres en general no están dispuestas a reducir su vida al empleo y por ello no les resulta atractivo un trabajo que requiera dedicación completa.

La maternidad tema directamente relacionado con la conciliación, es vista como una amenaza para alcanzar las metas profesionales y/o laborales, como apuntan muchos estudios (Elejabeitia et al, 2003; citado en Infante 2017). En relación a los trabajos en el sector de la construcción en

general en la investigación realizada por Bagilhole (2006; citado en Infante 2017), no centrado en los trabajos a pie de obra, las mujeres del sector no lo perciben como un problema ya que creen que se podrán reubicar en trabajos administrativos. Si bien es sabido que un posible embarazo es un factor que influye negativamente en el proceso de selección de cualquier trabajo, en concreto en el sector de la construcción se agudiza la problemática al ser incompatible con el desarrollo de la mayoría de las actividades propias del sector. A priori, y conociendo el sector y las dinámicas empresariales, parece utópico pensar que en caso de embarazo los empleadores van a reubicar a una trabajadora a pie de obra en un trabajo administrativo o compatible con su estado de embarazo. Sin embargo existen precedentes en la normativa vigente, como el de las tripulantes de cabina, en la que se asume que el embarazo es incompatible con la actividad de volar. Según la orden que lo regula (orden FOM/1267/2008), las azafatas de vuelo a partir de la semana 20, pueden elegir seguir volando u ocupar un puesto en tierra. Es por tanto una cuestión de voluntad política y de garantizar el derecho a la maternidad de cualquier trabajadora, más si tenemos en cuenta que las tripulantes de cabina son mayoritariamente mujeres.

Sin embargo a día de hoy, el convenio de la construcción no regula este aspecto. El hecho de que no haya una proporción significativa de mujeres trabajando en el sector hace que ni siquiera se perciba como una problemática y nunca se ha llegado a abordar. No parece descabellado, ni ajeno a las normativas laborales vigentes, que se pudiese regular en favor de unas condiciones que posibilitaran la maternidad y el trabajo en el sector, en la línea de la de las azafatas. El hecho de que no haya demanda dificulta que se regule, provocando un ciclo en bucle: como no hay mujeres no se regula, y como no se regula se convierte en un problema añadido en el acceso a la obra para las mujeres. En las mesas de negociación colectiva no hay presencia de mujeres por lo que esta cuestión ni siquiera llega a ponerse sobre la mesa.

Un último factor que desincentiva el ingreso de mujeres en el sector, es la ausencia de referentes femeninos. Gibson (2004; citado en Infante 2017) define los modelos de referencia como personas similares a una misma, con la que, por diversos motivos, nos sentimos identificadas, vinculándonos a ellas, lo que nos permite aprender, motivarnos y definir la percepción de una misma. La falta de mujeres con experiencia y una trayectoria reconocida en el sector de la construcción genera la ausencia de esos modelos femeninos en los que proyectarse, que sirvan de referencia y animen a otras mujeres a seguir su ejemplo. Esta ausencia, en todos los trabajos del sector de la construcción, no solo a pie de obra, ha sido abordada en numerosas investigaciones que han concluido que es una de las barreras influyentes en la elección de profesión de las mujeres, que a su vez contribuye a la escasez de referentes, creando un ciclo que se retroalimenta (Madikizela & Haupt, 2010; Le Jeune & Root, 2009; citados en Infante 2017).

Las escasas mujeres que, una vez superada la creencia de que el trabajo en la construcción no es adecuado para ellas, cuando se postulan para un puesto de trabajo, deberán superar la siguiente traba: el acceso a un puesto de trabajo. Ahora deberán luchar contra las barreras socioculturales y los paradigmas mentales arraigados en la sociedad y en el empresariado, fuertemente condicionados por el legado del patriarcado. Una de las primeras trabas que encontrarán es la exigencia de experiencia, en un entorno donde los currículos académicos apenas tienen peso, y lo que prima es la demostración de capacidades. Hay que tener en cuenta que hasta hace unos años, no se exigía ningún tipo de formación para acceder al trabajo en obra, sino que se empezaba de aprendiz y según se iba adquiriendo experiencia se lograba la cualificación de oficial de segunda y posteriormente oficial de primera. Aunque esto teóricamente ha cambiado, la práctica es que la experiencia es la mejor carta de presentación para un trabajador en la obra. En general, el hombre siempre par-

te con esa ventaja (la experiencia) en un proceso de selección, lo que le permite seguir acumulando experiencia en detrimento de las mujeres que se postulan al puesto. Este factor, favorable para los hombres, genera desigualdad de oportunidades para las mujeres (Román et al, 2013). Como apuntan numerosos estudios, el hecho de que para acceder a un trabajo no se requiere una cualificación formal y el proceso de selección se realice de manera informal, perjudica gravemente a las mujeres (Marsden, 1999; Dainty, Bagilhole, Ansari y Jackson, 2004; Berik y Bilginsoy, 2006; citados en Aguado y Ballesteros, 2018). Los procesos de selección regulados conllevan un menor nivel de segregación ocupacional por género, ya que los protocolos de contratación reducen la influencia de los prejuicios del personal de selección. Por este motivo, el sector público presenta un grado de segregación mucho menor.

Quizás el factor más determinante en los procesos de selección sea el sexo. Los empresarios e incluso los clientes (en la contratación de personal autónomo) pueden llegar a solicitar expresamente que no se contrate a mujeres por la condición de su sexo, por una mezcla de tradición, ideas preconcebidas (relacionadas con los estereotipos anteriormente descritos) y por una cultura de hacer negocios a través de actividades extralaborales y ajenas al oficio (socialización en bares, eventos, ferias) en las que las mujeres no encajan y en ocasiones hasta pueden molestar (Román et al., 2013). A esto hay que sumar la preferencia a contratar a profesionales del mismo sexo bajo el argumento de la mejor relación entre iguales y evitar posibles conflictos o malentendidos relacionados con la diferencia de sexos.

El resultado de este cúmulo de creencias estereotipadas y barreras es un sector, el de la construcción en general, con el nivel más alto de segregación masculina de todo el ámbito laboral. Los datos cuantitativos reflejan la realidad de un sector en el que se siguen primando las aptitudes y actitudes asociadas al género masculino, que discriminan e infravaloran el potencial de las mujeres en el sector. Todo ello, en un sector con una fuerte demanda de mano de obra donde se está generando ineficacia en la asignación de recursos laborales y se está perdiendo el potencial de la mitad de la población. La construcción es un nicho de mercado que cierra la puerta sistemáticamente a las mujeres por el hecho de serlo, a la vez que actúa como fortaleza de una subcultura masculina que se protege de la intrusión y retroalimenta la masculinidad hegemónica imperante en el sector (Gale, 1994; citado en Infante, 2017). Es necesario un cambio significativo en la imagen y en las inercias, para atraer y retener a mujeres en el sector de la construcción (Murphy et al, 2011; citado en Infante, 2017).

Las pocas mujeres que superando estereotipos y barreras ingresan en el sector de la construcción se encuentran en una clara minoría que las aboca a adoptar estrategias para adaptarse a las dinámicas laborales y al ambiente del lugar de trabajo. Por un lado, estar en minoría conlleva una situación de mayor exposición, de visibilidad excesiva que provoca una mayor presión, a la vez que la pérdida de la individualidad frente al modelo dominante. Ante ello, una estrategia común suele ser adoptar patrones masculinos para pasar desapercibida e integrarse en el grupo dominante, con la consiguiente pérdida de identidad propia (Martínez, 2018). Lo que Powell et al. (2009; citados en Infante, 2017) denominan “deshacer su género”, ocultando su feminidad y aceptando comportamientos y un lenguaje abiertamente sexista; actitud que no desafía la cultura masculina sino que contribuye a mantenerlo. Paralelamente el grupo privilegiado de los hombres, es posible que perciba la inserción de las mujeres en el sector, como una amenaza contra su identidad de género y sus privilegios sociales, y manifieste resistencias que pueden derivar en hostigamiento (Viladot, 2017). Otras autoras (Bagilhole, 2006; citada en Infante, 2017), consideran que la sola presencia de mujeres en el sector, independientemente de la postura que adopten, así como la progresiva in-

serción de más mujeres y también de más hombres educados en valores igualitarios y no sexistas, harán mejorar el sector y poco a poco convertirlo en un sector más inclusivo.

El cuestionamiento permanente por el hecho de ser mujer, obliga a las trabajadoras del sector a ser muy estrictas y exigentes con su trabajo y a estar constantemente demostrando su valía (Román et al., 2013). Como apuntan los resultados de un estudio centrado en las ocupaciones del sector de la informática (Ecevit et al., 2003; citado en Roman, 2013), las mujeres para permanecer en sus puestos de trabajo recurren al trabajo duro, exigente y perfeccionista, como estrategia para mostrar sus cualidades y superar las barreras que suponen las expectativas estereotipadas de los empleadores. El entorno sexista y las expectativas estereotipadas de los hombres vuelven a poner a las mujeres en desigualdad de condiciones, exigiéndoles un grado de perfeccionamiento y dedicación que no se exige a los varones.

De hecho, la incorporación de mujeres a ocupaciones de dominación masculina, aunque sean pocas, no conlleva la integración laboral de forma automática. Además de acceder hay que mantenerse. Esto puede llegar a ser incluso más complicado, ya que es habitual que los hombres, ya sean compañeros de trabajo, empresarios o clientes, realicen comentarios o actúen de manera hostil con el objetivo de conseguir el desánimo y el abandono de esa minoría de mujeres que superan prejuicios y barreras (Aguado y Ballesteros, 2018). Como apunta la autora, esto es debido a que para la mayoría de las personas la comprensión del mundo se basa en lo previsible, de manera que lo inesperado se puede percibir como absurdo o sin sentido. La presencia de mujeres en la obra, todavía a día de hoy, produce un desconcierto que a menudo puede derivar en resistencias, no aceptación, cuestionamiento, descalificaciones, hostigamiento, y en el peor de los casos, acoso. Ante esta situación el abandono del trabajo es una respuesta comprensible, como apunta el investigador Jerry Jacobs (1989; citado en Aguado y Ballesteros, 2018) al definir el término “Revolving Doors” para referirse a las consecuencias de las diversas formas de hostilidad desplegadas hacia las trabajadoras de ocupaciones masculinizadas que acaban provocando el abandono de las mismas del puesto de trabajo.

Una de las razones que podría atraer a las mujeres al sector de la construcción en los trabajos a pie de obra es un salario considerablemente superior a muchas ocupaciones femeninas que no requieren cualificación (Aguado y Ballesteros, 2018). Según se recoge en el Real Decreto 817/2021, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, en base al cual se fija el salario de las empleadas de hogar (Real Decreto 1620/2011), el salario mínimo se fija en 965 euros/mes, lo que por 14 pagas supone 13.510 €/año. Según las tablas salariales para el año 2021 recogidas en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción de Bizkaia el salario de un peón ordinario (Nivel A- XII) es de 23.010,26 €/año. En salario por hora la diferencia es de 7,55 €/h para las empleadas de hogar y de 13,5 €/h la hora ordinaria del peón y 16,88 €/h la hora extraordinaria. Hay una diferencia salarial de casi un 70% de incremento del trabajo menos cualificado del sector de la construcción frente a la ocupación laboral más feminizada. Creo que los datos son suficientemente significativos y hablan por sí solos.

Llegadas a este punto cabe preguntarse si en el sector de la construcción se define también un tipo de masculinidad, si al igual que Simone de Beauvoir demostró que “no se nace mujer, sino que se llega a serlo”, la masculinidad hegemónica en el ámbito de la construcción se alimenta y retroalimenta por ser un sector claramente masculinizado. ¿En qué medida la ausencia de mujeres favorece esa perpetuación del estereotipo de “obrero”? ¿En qué medida esta masculinidad hegemónica es el único modelo identitario de los trabajadores de la construcción? ¿Qué relación hay

entre la masculinidad y el ambiente laboral? ¿Son necesarios determinados atributos masculinos, no solo para desarrollar el trabajo, sino para socializar en ese entorno laboral? ¿Ocurre esto en otros trabajos con clara segregación ocupacional? ¿En qué medida el ambiente obrero reproduce y a la vez fomenta los estereotipos masculinos?

La información recogida a través de entrevistas en profundidad a diferentes trabajadoras de obra, hibridada con la argumentación teórica aquí expuesta permite el acercamiento a las respuestas a algunas de estas cuestiones.

**EL CONTEXTO:
MUJERES Y CONSTRUCCIÓN
A PIE DE OBRA**

3. EL CONTEXTO: MUJERES Y CONSTRUCCIÓN A PIE DE OBRA

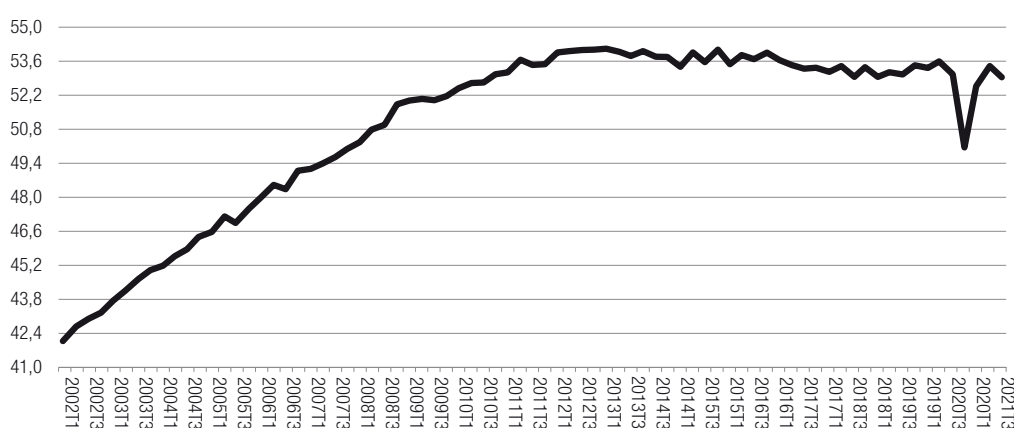
Con el objetivo de contextualizar el objeto de investigación, a continuación se pone el foco en las cuestiones que se considera son claves para entender el estado de la cuestión: la presencia de las mujeres en el mercado laboral en general, las características intrínsecas del sector de la construcción y la formación para acceder al mismo; para finalmente acercar la lupa al objeto de esta investigación, la presencia o más bien ausencia, de las mujeres en el sector de la construcción en los trabajos a pie de obra y las iniciativas puestas en marcha para tratar de revertir la situación.

3.1. MUJERES Y MERCADO LABORAL

Como primer paso para abordar la investigación se ha procedido a analizar los datos cuantitativos de las Encuestas de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), que nos permiten obtener una radiografía nítida de la situación de las mujeres en el sector de la construcción.

El gráfico que refleja la tasa de actividad de mujeres a nivel estatal entre los años 2002 y 2021, nos permite afirmar que la inserción de las mujeres al ámbito laboral a lo largo de los últimos 20 años, presenta un fuerte crecimiento, con algunos picos de carácter estacional, hasta los años 2012-2013, cuando se alcanza un máximo del 54% de mujeres ocupadas. A partir de entonces, entra en una fase de estancamiento con pequeñas alzas y bajas; y a partir del 2016 comienza una ligera tendencia a la baja, que se recupera en el 2019. Como se ve claramente representado en el gráfico, con un pronunciado pico que desciende más de 3 puntos por debajo del 50%, en el año 2020 coincidiendo con la pandemia de la COVID. Como en otras crisis, la provocada por la pandemia ha tenido consecuencias muy negativas en la tasa de actividad de las mujeres. Una vez superado lo peor de la pandemia, la tendencia es de lenta e inconstante recuperación.

Tabla 1. Tasa de actividad de mujeres a nivel estatal entre 2002 y 2021



Fuente: portal INE

Sin embargo, la inserción laboral de las mujeres no ha sido equilibrada en todo los sectores. España es uno de los seis países europeos con mayor nivel de segregación, habiendo empeorado notablemente la situación en los últimos años. Según los datos, parece que la mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo no ha ido acompañada de mayores cotas de igualdad en el ámbito laboral. Durante la etapa expansiva, que tiene lugar entre mediados de los noventa y hasta la crisis del 2008, hubo un claro incremento de la segregación ocupacional por razón de sexo. Durante la crisis entre 2008 y 2013, parecía que la segregación se había reducido. Sin embargo, se trata de una falsa convergencia basada en el empeoramiento de la situación laboral de los hombres, grupo superior de referencia o comparación. La destrucción asimétrica del empleo en los sectores más masculinizados, como la construcción y la industria, propicio un acercamiento en la distribución del empleo por género, y la falsa apariencia de que la segregación horizontal disminuía.

Una visión general de los cifras nos permite afirmar que las mujeres españolas se concentran en las ocupaciones relacionadas con los cuidados, principalmente enfermería, enseñanza y atención a colectivos dependientes. Tareas todas ellas relacionadas con los estereotipos asociados al género femenino. Profundizando en los datos aportados por el Análisis de la Segregación Ocupacional por género en España y la Unión Europea entre los años 2002 y 2017 realizado por López et al. (2019), observamos que al analizar la tasa de ocupación por sectores, el número de mujeres en ocupaciones muy feminizadas (en las que hay más de un 90% de mujeres) es muy escaso (apenas un 4%), mientras que más de un tercio de los hombres se concentran en ocupaciones muy masculinizadas. Es decir, no hay una presencia equilibrada de mujeres en un tercio de las actividades laborales. Aspecto que no ha mejorado con el paso de los años.

Tabla 2. Índice de participación de las mujeres en España y en la UE (%)

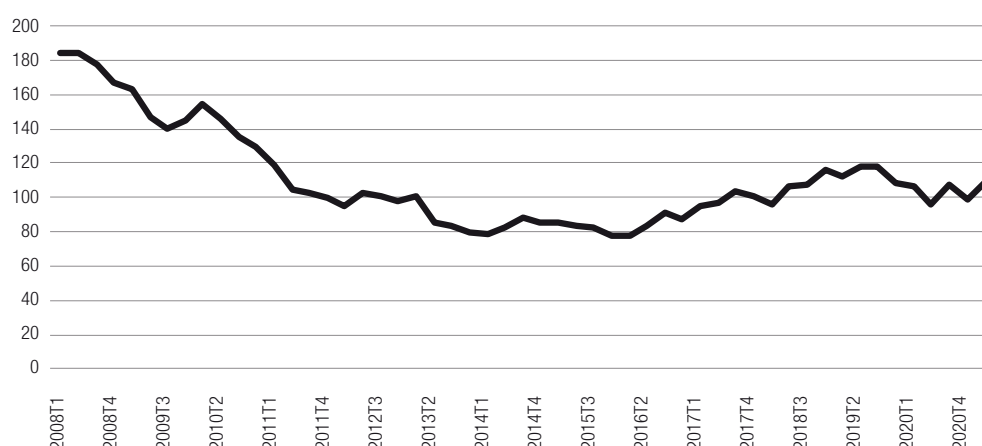
	España				UE-28			
	2002	2007	2013	2017	2002	2007	2013	2017
Total	38,0	41,4	45,6	45,5	43,8	44,6	45,9	46,0
1 Directores	31,6	32,3	30,8	30,6	30,4	32,9	32,5	33,6
2 Científicos	49,4	53,2	55,4	56,0	47,0	48,4	51,7	52,2
3 Prof. apoyo	42,3	44,9	39,3	39,4	52,0	53,1	49,3	49,9
4 Oficina	61,0	65,6	65,2	66,5	69,4	69,7	67,3	66,6
5 Servicios	59,9	63,8	59,0	59,3	67,2	68,7	64,1	63,7
6 Agricultura	23,1	22,2	19,6	19,2	40,8	38,7	34,6	32,0
7 Artesanos	6,7	6,3	7,5	7,8	12,1	11,0	10,4	10,8
8 Operadores	14,5	13,4	13,1	13,3	19,1	18,0	17,4	17,9
9 Elementales	49,1	54,5	62,4	59,4	50,3	51,0	55,3	54,2
0 Militares	9,2	10,2	8,3	10,9	6,0	7,6	7,9	9,3
Criterio Cáceres et al. (2004) Masc. Fem. Integradas Punteada, criterio Hakim (1993)								

Fuente: López et al.

Siguiendo con los datos, las ocupaciones denominadas femeninas suponen el 12,5% del total, mientras las masculinizadas ascienden al 43%. Cabe destacar la gran proporción de ocupaciones fuertemente masculinizadas, (con una presencia de hombres superior al 90%), frente a una sola ocupación que presenta un porcentaje similar de mujeres. Por último, el porcentaje de ocupaciones mixtas, neutras o no segregadas alcanza el 44,44%, con una mayor presencia de hombres en este tipo de ocupaciones, lo cual indica que a las mujeres les resulta más difícil acceder a ocupaciones masculinas que a los hombres a femeninas.

Si ponemos el foco en el sector de la construcción los datos son muy diferentes al resto de sectores. Como vemos en la gráfica sobre la tasa de actividad de mujeres en el sector de la construcción a nivel estatal, desde el 2008 hay una pérdida constante de puestos de trabajo en el sector, que en el 2015 cae por debajo de las 80.000 mujeres empleadas y a partir del 2016 comienza una irregular recuperación hasta 2020 cuando, de nuevo por efecto de la pandemia, vuelve a sufrir una bajada importante. Los últimos datos de 2021 permiten ser optimistas y confiar en que se produzca una recuperación de la participación de las mujeres en el sector.

Tabla 3. Mujeres ocupadas en el sector de la construcción a nivel estatal 2008-2021



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPA

Estos datos se corresponden al conjunto de empleos que conforman el sector de la construcción, entre los que se incluyen muchos trabajos cualificados y muchos trabajos administrativos y de gestión que se realizan mayoritariamente en oficinas. El objeto de esta investigación se centra en los denominados trabajos a pie de obra, que como veremos a continuación suponen una empleabilidad de mujeres mucho menor. Es importante visibilizar esta realidad, ya que las cifras generales esconden una segregación extrema, que pone en evidencia que hay un campo laboral considerablemente amplio, al que las mujeres no están pudiendo acceder.

3.2. UNA APROXIMACIÓN AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción es un sector clave en el desarrollo económico de nuestro país y durante muchos años ha sido uno de los pilares del crecimiento económico. Es el segundo mayor generador de empleo después de la agricultura con una variada estructura empresarial. A la vez, es un sector sensible a los ciclos económicos y el que sufrió más duramente las consecuencias del estallido de la burbuja inmobiliaria de 2011. Esta periodicidad tiene una repercusión directa en el tipo de relaciones laborales, primándose los contratos temporales o de obra². Una consecuencia directa de este tipo de contratos es la inseguridad y la precariedad característica del sector, ya que al finalizar cada obra se desconoce si va a continuar habiendo trabajo.

Otra característica del sector es el recurso de la subcontratación, que ofrece flexibilidad al empresario o contratante pero de nuevo incide en la inestabilidad y la precariedad de la clase trabajadora. Además conlleva la presión de los plazos, los sobrecostos por las comisiones que se llevan los intermediarios y el empeoramiento de las condiciones de trabajo para ahorrar costes y ser más competitivos.

En el sector hay grandes diferencias entre las empresas fuertes y el personal que tiene en plantilla con un convenio colectivo considerablemente beneficioso; y una diversidad de pequeñas empresas, dedicadas sobre todo a la gestión, que subcontratan a trabajadores autónomos sin convenio colectivo y coberturas muy precarias. Y a la vez, sigue siendo uno de los sectores que presenta un mayor porcentaje de trabajo desregulado y economía sumergida.

Vemos por tanto, que el sector de la construcción, presenta una amplia diversidad de casuísticas laborales con tendencia al trabajo inestable. Este puede ser uno de los factores que desincentive la inserción de las mujeres en el sector.

Otra de las características del sector es que engloba una diversidad de trabajos que fluctúan entre los que requieren una alta cualificación hasta los menos cualificados. Todo proceso constructivo se inicia con el diseño, continúa con la planificación y acaba con la ejecución. En cada una de esas fases participan diversidad de agentes con formaciones, responsabilidades y valoraciones muy diferentes. Por ello, el sector acoge cargos superiores con formación en arquitectura, ingenierías o dirección de empresa; puestos intermedios, como el personal supervisor y coordinador y otros trabajos que requieren poca o ninguna formación, donde se engloban todos los gremios y oficios. El objeto de esta investigación se centra en esos trabajos menos cualificados, que según las bases de datos, son en los que menor presencia de mujeres hay.

2 Los contratos temporales o de obra son aquellos por los que se contrata a una persona para que preste sus servicios para una obra o un servicio concreto dentro de la empresa, cuya duración no va a ser indefinida, pero que no se sabe exactamente cuándo va a finalizar.

Tabla 4. Distribución de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones incluidas en el sector de la construcción.

CICLO

4 TRIMESTRE 2020

SITUACIÓN LABORAL

Ocupados

Ocupación	Hombres	Mujeres	Total general
Agentes inmobiliarios y otros agentes	2.620	656	3.276
Agentes y representantes comerciales	2.285	2.638	4.924
Albañiles, canteros, tronzadores y grabadores de piedras	306.146	983	307.129
Analistas y diseñadores de software y multimedia	948		948
Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	11.640	3.632	15.272
Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	2.240	1.601	3.841
Asistentes administrativos y especializados	1.012	3.027	4.039
Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	30.723	263	30.986
Comerciantes propietarios de tiendas	980		980
Delineantes y dibujantes técnicos	1.086	2.083	3.168
Directores generales y presidentes ejecutivos	2.266	629	2.895
Ebanistas y trabajadores afines	1.676		1.676
Electricistas de la construcción y afines	111.818	1.498	113.317
Escayolistas y aplicadores de revestimientos pasta y mortero	20.949	119	21.068
Fontaneros e instaladores de tuberías	61.747	168	61.915
Herreros y trabajadores de fabricación herramientas y afines	3.764		3.764
Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	16.257	4.398	20.655
Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	6.858	768	7.626
Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	5.649	1.578	7.227
Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	2.191		2.191
Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	20.450		20.450
Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	24.491		24.491
Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	31.232		31.232
Montadores y ensambladores en fábricas	4.455	250	4.704
Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	26.676		26.676

Ocupación	Hombres	Mujeres	Total general
Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	23.654	107	23.761
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	44.225		44.225
Peones de la construcción y de la minería	96.455	864	97.318
Peones de las industrias manufactureras	813		813
Peones del transporte, descargadores y afines	2.637		2.637
Pintores, empapeladores y afines	64.488	1.077	65.565
Soladores, colocadores de parquet y afines	16.275		16.275
Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	45.277	706	45.983
Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	21.241		21.241
Trabajadores que tratan la madera y afines	958		958
Total general	1.181.262	98.956	1.280.218

Fuente: elaboración propia a partir de Microdatos EPA. INE Año 2020

3.3. RECORRIDOS FORMATIVOS PARA ACCEDER A TRABAJOS A PIE DE OBRA

Dada la diversidad de posibles trabajos relacionados con los trabajos a pie de obra en el sector de la construcción, esta investigación se centra en los trabajos relacionados con la reforma interior

de edificios, por ser el ámbito más accesible y cercano a mi actividad profesional, además de ser el único ámbito en el que he encontrado mujeres desarrollando su actividad profesional. Concretamente me he ceñido a los gremios principales que intervienen en la reforma interior de una vivienda, que he limitado a: albañilería, fontanería, electricidad, carpintería y pintura.

Para el desarrollo de estos trabajos, hasta hace relativamente poco tiempo no se exigía ninguna formación. Se adquirían los conocimientos y la destreza necesaria, entrando de aprendiz en una obra, y con la práctica y la experiencia se iba subiendo de categoría, mediante la contratación en categoría de oficial de segunda y posteriormente oficial de primera.

Sin embargo el panorama ha ido cambiando en las últimas décadas, y en la actualidad el Convenio General de la Construcción otorga atribuciones a la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) para la expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). Esta Tarjeta TPC, incluida en el convenio del año 2011, supuso un gran avance en la apuesta por la formación y las mejoras en el sector. En ella se acredita la formación recibida, la categoría y la experiencia profesional, así como una formación mínima en prevención de riesgos laborales. Significó una apuesta clara por la profesionalización de los trabajadores del sector y por implementar un sistema que avalará su cualificación.

En cuanto a la formación específica para desarrollarse profesionalmente en el sector, está reglada a través de los diferentes grados de formación profesional. Ciñéndonos al ámbito objeto de estudio se pueden clasificar según el siguiente cuadro:

	FP Básica	FP Media	FP Superior
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Decoración de interiores Reforma y mantenimiento	Obras de interior, decoración y rehabilitación Construcción	Proyectos de edificación Proyectos de Obra Civil Organización y control de obras construcción
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	Fontanería-calor Mantenimiento de viviendas	Instlc. producción calor Instlc. frigoríficas y climatización Mantenimiento electromecánico	Desarrollo proyectos de Instalac. térmicas y fluidos Mantenimiento Instalac. térmicas y de fluidos
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	Carpintería y mueble	Carpintería y mueble Instalación y amueblamiento Procesado y transformación madera	Instalación, diseño y amueblamiento

Fuente: elaboración propia

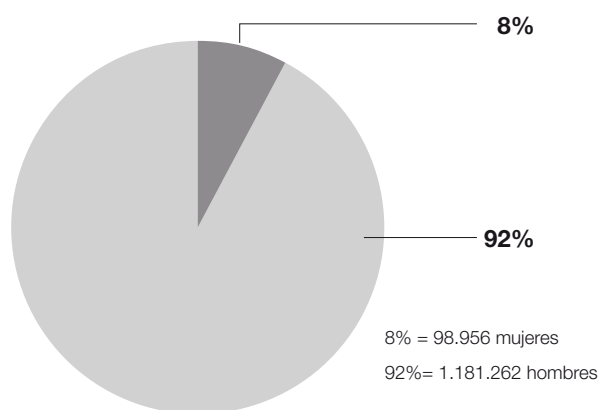
Cada ciclo formativo tiene dos años de duración y todos ellos tienen períodos de prácticas.

Como se va a contrastar a través de las entrevistas, la formación básica es suficiente para acceder a un trabajo en la obra. De hecho las personas que adquieren más formación y llegan a terminar los grados superiores, no tienen expectativas de realizar trabajos a pie de obra, sino que se dirigen hacia trabajos de diseño, organización y coordinación.

Como se recoge en el proyecto WCB, que se analizará en el siguiente apartado, es esencial que la formación profesional sea adaptada al contexto actual, incluyendo un enfoque de género, que busque acercar a las mujeres a campos hasta ahora no conquistados, como la construcción, orientándolas hacia aquellos sectores en crecimiento, como es la construcción que concentra 15 de cada 100 nuevos puestos de trabajo.

3.4. PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Según los últimos datos de la EPA, como se puede apreciar en el gráfico, la presencia de las mujeres en el sector de la construcción se limita al 8%, apenas cien mil mujeres frente a casi un millón doscientos mil de trabajadores.



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA. Año 2020

Sin embargo, como se ha comentado, estos porcentajes incluyen todos los trabajos que tienen alguna relación con el sector, incluyendo los trabajos de diseño, gestión y administración. Si vamos acercando el foco, encontramos que hay sectores donde la presencia de mujeres es considerablemente superior, destacando la promoción inmobiliaria y los proyectos de ingeniería civil.

Tabla 5. Presencia de mujeres en el sector de la construcción

Actividades por CNAE	Mujeres	%
Acabado de edificios	9.852	5,53
Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	7.249	9,97
Construcción de edificios	37.041	7,77
Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	3.327	18,67
Construcción de redes	1.330	5,63
Demolición y preparación de terrenos	2.526	7,38
Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras	26.382	8,27
Otras actividades de construcción especializada	7.642	5,37
Promoción inmobiliaria	3.608	23,53
Total Sector Construcción	98.956	7,73

Fuente: elaboración propia a partir de Microdatos EPA. INE Año 2020

A nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los datos disponibles nos ofrecen un reparto similar al resto del Estado en las ocupaciones del sector de la construcción.

Tabla 6. Establecimientos y personas empleadas por sexo del sector construcción, según territorio. CAE. 1/1/2021

	Total	Hombres	%H	Mujeres	%M
Total Sector Construcción	53.163	47.760	90	5.403	10
Construcción de edificios residenciales	8.644	7.813	90	831	10
Construcción de edificios no residenciales	1.074	912	85	162	15
Construcción de carreteras y autopistas	2.146	1.930	90	216	10
Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas	221	202	91	19	9
Construcción de puentes y túneles	327	316	97	11	3
Construcción de redes para fluidos	412	362	88	50	12
Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones	1.170	961	82	209	18
Obras hidráulicas	161	154	96	7	4
Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.	725	638	88	87	12
Demolición	395	365	92	30	8
Preparación de terrenos	858	789	92	69	8
Perforaciones y sondeos	36	33	92	3	8
Instalaciones eléctricas	8.091	7.197	89	894	11
Fontanería, instalaciones calefacción y aire acondicionado	6.239	5.518	88	721	12
Otras instalaciones en obras de construcción	2.439	2.213	91	226	9
Revocamiento	1.523	1.467	96	56	4
Instalación de carpintería	2.659	2.432	91	227	9
Revestimiento de suelos y paredes	2.130	2.000	94	130	6
Pintura y acristalamiento	2.759	2.612	95	147	5
Otro acabado de edificios	3.929	3.681	94	248	6
Construcción de cubiertas	240	220	92	20	8
Otras actividades construcción especializada n.c.o.p.	5.094	4.735	93	359	7

Fuente: Eustat. Directorio de Actividades Económicas

Para hilar más fino y acceder a los datos cuantitativos sobre el reparto de los trabajos específicos a pie de obra por sexos, ha sido necesario recurrir a un estudio realizado por el Observatorio de la Construcción, ya que las encuestas de población activa no recogen las más de 80 categorías de diferentes trabajos incluidos en el sector de la Construcción.

En la tabla siguiente se recogen los datos diferenciados por sexos de los diferentes subsectores del sector de la rehabilitación o reforma interior.

Tabla 7. Ocupaciones y personas empleadas por sexo del subsector de la rehabilitación.

	Hombres	% H	Mujeres	% M	Totales
Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	306.146	99,68	983	0,32	307.129
Carpinteros	30.723	99,15	263	0,85	30.986
Ebanistas y trabajadores afines	1.676	100	0	0,00	1.676
Electricistas de la construcción y afines	111.818	98,68	1.498	1,32	113.317
Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	20.949	99,44	119	0,56	21.068
Fontaneros e instaladores de tuberías	61.747	99,73	168	0,27	61.915
Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	3.764	100	0	0,00	3.764
Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones y afines	23.654	99,55	107	0,45	23.761
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	44.225	100	0	0,00	44.225
Peones de construcción y minería	96.455	99,11	864	0,89	97.318
Pintores, empapeladores y afines	64.488	98,36	1.077	1,64	65.565
Soladores, colocadores parqué y afines	16.275	100	0	0,00	16.275
Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	21.241	100	0	0,00	21.241
Trabajadores que tratan madera y afines	958	100	0	0,00	958
TOTAL OCUPACIÓN SUBSECTORES REHABILITACIÓN	804.119	99,37	5.079	0,63	809.198
TOTAL OCUPACIÓN SECTOR CONSTRUCCIÓN	1.181.262	92,27	98.956	7,73	1.280.218

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio de la Construcción

Como se puede observar, hay numerosas especialidades donde la presencia de mujeres es completamente inexistente, no habiendo ni una sola trabajadora representada. En el resto la presencia sigue siendo mínima y tan solo en el sector de la electricidad y de la pintura sobrepasa ligeramente el 1%.

Los datos totales de ocupación, teniendo en cuenta todo el sector o analizando únicamente las ocupaciones directamente relacionadas con los trabajos a pie de obra, visibilizan esa realidad escondida. Mientras la presencia de mujeres en el sector de la construcción, incluyendo todas las ocupaciones relacionadas llega casi al 8%, en los trabajos a pie de obra se reducen a un 0,63%. Una presencia tan mínima que creo es más certero hablar de ausencia.

Este es el dato estadístico que corrobora una impresión personal basada en mi experiencia profesional en el sector, que pone de manifiesto que es urgente y necesario desvelar cuáles son los factores que a día de hoy siguen operando como barreras en el acceso de las mujeres a este sector laboral. El sector, con una fuerte demanda de mano de obra, está desaprovechando el potencial de la mitad de la población y las mujeres están perdiendo oportunidades en un importante nicho de mercado. La construcción es una fuente de trabajo y de riqueza al que las mujeres deben poder acceder en un ejercicio de libertad de elección, y que sin embargo, como ponen en evidencia los datos, a día de hoy es un “sector fortaleza”, al que de manera implícita o explícita se les dificulta el acceso.

Por ello, debería ser una preocupación, de los poderes públicos y del propio sector, adoptar medidas para revertir la situación. Visibilizar una problemática oculta a día de hoy y definir estrategias específicas para tratar de reducir la segregación. El sector de la construcción mejoraría su percepción social si hubiese una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en todas las ocupaciones, dejando de ser el sector laboral más masculinizado.

Facilitar el ingreso de mujeres a los trabajos a pie de obra, contribuiría a desmontar estereotipos y con ello a trabajar y apostar firmemente por una mercado de trabajo sin sesgos por género, a reducir la segregación ocupacional y a apostar por una sociedad más justa e igualitaria.

3.5. INICIATIVAS PUESTAS EN MARCHA PARA REVERTIR LA SITUACIÓN

Como consecuencia de esta desequilibrada situación y de la cada vez mayor preocupación por la desigualdad manifiesta que ello refleja, en los últimos años se han puesto en marcha algunas iniciativas dirigidas a tratar de invertir la tendencia.

Se han encontrado tres iniciativas, promovidas por entidades muy diferentes y que llevan poco tiempo implementadas por lo que aún no es posible obtener resultados y hacer una valoración sobre los mismos. De ellas, dos están dirigidas a cargos cualificados, como arquitectas y directivas, y tan solo una pone el foco en todos los trabajos relacionados con la construcción.

Las tres iniciativas analizadas son: Cimientos de Igualdad, Código Eje&Con y el proyecto Woman Can Built.

CIMIENTOS DE IGUALDAD

La iniciativa Cimientos de Igualdad es una alianza estratégica promovida por el Observatorio 2030 del Colegio Superior de Colegios de Arquitectos de España, la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s, BMI Group y el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos con el objetivo de impulsar el compromiso de empresas y entidades del sector de la

construcción para desarrollar políticas de diversidad de género, incluyendo la promoción de las mujeres a puestos directivos.

El proyecto, dio sus primeros pasos en noviembre de 2020 y pone de manifiesto que las barreras intrínsecas de las mujeres en ciertos trabajos, sumado a una tradición masculina y a los perjuicios del propio sector, hacen que la integración de las profesionales sea una tarea complicada, que requiere adoptar estrategias concretas para revertir la situación.

Según se recoge en el “*Manifiesto por la igualdad de oportunidades para un sector de la construcción más sostenible y competitivo*”, que secundan las instituciones que lo lideran, una profesión basada en la diversidad e igualdad redundara en un mejor rendimiento general, una mayor ventaja competitiva, unos mejores resultados económicos, una pluralidad de perspectivas, una mayor satisfacción del cliente, una mejora en los rendimientos de los proyectos con impacto social y una mayor creatividad.



Con el objetivo de la igualdad en el horizonte, los y las profesionales del sector inmobiliario, la construcción y la edificación han adoptado esta iniciativa en la que proponen a través de la firma del citado manifiesto (disponible en <https://www.cscae.com/manifiesto-cimientos-igualdad/>) trabajar para hacer el sec-

tor de la construcción más atractivo y moderno para la incorporación de mujeres jóvenes a partir de las nuevas tendencias en los procesos productivos de diseño y de ejecución basadas en la digitalización y la industrialización. Al mismo tiempo que vincular al sector con el compromiso con la sostenibilidad y la economía circular, desafío pendiente y necesario y al mismo tiempo una oportunidad de empleo, desarrollo e innovación para atraer a las mujeres a desarrollar su carrera profesional en el sector, impulsando un empleo de calidad y con futuro. Se propone promover programas de *mentoring* para que las mujeres puedan asumir roles directivos en las organizaciones. Así como trabajar para garantizar la transparencia y una retribución justa que asegure la igualdad salarial entre sexos. Se hace especial hincapié en la necesidad de promover políticas de conciliación laboral y corresponsabilidad, así como en desarrollar procesos de contratación y empleo transparentes, justos, inclusivos e imparciales, que favorezcan la inserción de las mujeres al sector.

CÓDIGO EJE&CON de buenas prácticas para la gestión del talento y la mejora de la competitividad en las empresas.

La Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s (EJE&CON) se fundó en 2015 con la misión de promover la presencia de las mujeres en los puestos de alta dirección y en consejos de administración. Según se recoge en su página web su objetivo es convertirse en un agente impulsor de cambio, generando una conciencia social que prime las capacidades y habilidades profesionales para el acceso a puestos de máxima responsabilidad, promoviendo la diversidad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas e instituciones. Para ello, han elaborado el denominado “Código EJE&CON”, que tiene el doble objetivo de promover el desarrollo profesional de las mujeres y de servir de guía de actuación para las organizaciones en su búsqueda de justicia social, ética, transparencia y sostenibilidad. Se concreta en cuatro grandes principios y diez recomendaciones, además de un procedimiento de seguimiento y evaluación de los avances que se puede consultar en su página web: <https://ejecon.org/codigo>.

Los principios del Código se basan en la promoción de la igualdad de oportunidades desde el compromiso de la Alta Dirección, el establecimiento de mecanismos para dotar de transparencia a las políticas de igualdad de oportunidades, el reconocimiento del talento sin género y la promoción de una cultura que fomente una relación equilibrada entre la organización y el individuo.

Entre las recomendaciones del Código se incluyen cuestiones concretas como la creación de una Agenda Corporativa de Igualdad, la designación de un órgano responsable de Igualdad de Género, el compromiso de difundir ampliamente las políticas de Igualdad y de promover procesos laborales que posibiliten el desarrollo profesional y el reconocimiento del talento sin género. Se incluye la definición de herramientas e indicadores que permitan realizar un seguimiento y medir los avances y su grado de cumplimiento, así como programas de mecenazgo y mentorización para las empleadas de alto potencial. Se presta especial atención a la necesidad de crear redes de mujeres dentro de las empresas que favorezcan el cambio de mentalidad mediante programas internos de coaching, así como de implantar medidas que permitan flexibilizar el horario de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Posteriormente vinculado a cada principio se van definiendo recomendaciones, como la aprobación de un Plan Estratégico, designación del órgano responsable de Igualdad, medidas de difusión del plan o la implantación de procesos laborales que posibiliten el desarrollo profesional. En este apartado cabe destacar algunas medidas concretas como la necesidad de justificar las razones por las que no se ha podido alcanzar el equilibrio de candidatos/as en un proceso de selección, el establecimiento de incentivos a las áreas de actividad que obtengan un mejor posicionamiento en los indicadores de género, o la no penalización por acogerse a medidas de conciliación legalmente establecidas en la promoción o selección de personal.

Como su propio título indica, se trata de una iniciativa dirigida a personal ejecutivo y consejero, por lo que se aleja considerablemente del objeto de estudio de esta investigación. Sin embargo pone de manifiesto la generalidad del problema, la presencia desequilibrada de mujeres y hombre en los diferentes sectores y rangos laborales.

Las empresas del sector inmobiliario y de la construcción en España que suscriben el “Manifiesto por la igualdad de oportunidades para un sector de la construcción más sostenible y competitivo” descrito en el apartado anterior, adquieren el compromiso de difundir y promover la igualdad de género a través de su adhesión a este “Código EJE&CON”.

Se considera positiva la adhesión al citado código, ya que aunque se escapa del foco de esta investigación, también es una realidad preocupante y que no favorece la inserción de mujeres en el sector, que en los equipos directivos de las grandes empresas constructoras la presencia de mujeres es muy reducida. Se considera que si bien la aplicación de este tipo de políticas podría servir de empuje al aumento de la presencia de mujeres en los trabajos a pie de obra, la repercusión real difícilmente será considerable, puesto que la mayoría de empresas que operan en el ámbito de la construcción, son pequeñas PYMEs ajenas completamente a este tipo de iniciativas.

Si bien se valoran positivamente ambas iniciativas, que ponen sobre la mesa la reciente preocupación ante la histórica e invariable masculinización del sector, más allá de la declaración de intenciones y del apoyo sobre el papel al fomento de la igualdad, no se ha encontrado información o referencia a medidas concretas puestas en marcha. El hecho de que este liderado por

los Colegios de Arquitectos e Ingenieros y la Asociación de Ejecutiv@s y Consejer@s, hace pensar que las posibles medidas estarán principalmente dirigidas a esas profesiones y cargos de mayor cualificación, y que no tendrá repercusión en los ámbitos del trabajo a pie de obra.

En el caso de los Colegios de Arquitectos e Ingenieros es llamativo que se adhieran a este tipo de iniciativas que persiguen la igualdad entre hombres y mujeres, a la vez que presentan fuertes resistencias a adaptar el nombre de la institución a un término no sexista, como ya han hecho otros colegios profesionales, Colegio de Abogacía por ejemplo. Personalmente considero que la lucha por la igualdad hay que afrontarla en todos los frentes y de forma coherente, ya si no pone en cuestión la credibilidad de propuestas concretas como la firma del citado manifiesto.

PROYECTO WOMAN CAN BUILT

Se trata de un proyecto para la reconcepción de la formación profesional hacia una industria de la construcción en igualdad. Es una iniciativa de carácter europeo, implementada en España, Portugal, Italia, Francia, Bélgica y Alemania, financiada por la Comisión Europea y cofinanciado por el programa Erasmus + de la Unión Europea.

El proyecto surgió en 2107, ante la llamativa ausencia de mujeres en el sector de la construcción con la intención de contribuir a diversificar y equilibrar el sector. Para ello, se pusieron en marcha diversas acciones y herramientas dirigidas a intervenir en los principales actores involucrados en la inserción de la mujer en el sector, desde la formación hasta las empresas del sector.

Los objetivos generales del proyecto son, por un lado impulsar un cambio de paradigma en el sector para que sea más igualitario, atractivo y socialmente responsable, a través de la formación y la sensibilización; y por otro lado, contribuir a derribar las barreras socioculturales persistentes para atraer a las mujeres al sector, dando a conocer la variada oferta laboral que ofrece y visibilizando la experiencia de mujeres pioneras.

En el proyecto se identifican tres agentes involucrados que son claves: las mujeres, el personal formador y las empresas, y se definen medidas específicas para implementar con cada uno de ellos.

Específicamente dirigido a las mujeres y a favorecer la superación de las barreras culturales y aumentar el interés hacia el sector, se ha puesto el énfasis en ampliar los canales de publicación de formación y orientación, de visibilizar las diferentes opciones disponibles y tratar de hacerlas atractivas de cara al desarrollo laboral. A través de la Fundación Laboral de la Construcción se ofrecen facilidades para formarse en construcción y acceso a una bolsa de trabajo, directamente a través de su página web.

De forma complementaria se ha puesto en marcha un espacio colaborativo para compartir experiencias en primera persona, con el objetivo de motivar a otras mujeres a través de relatos personales. En la página web se puede acceder a videos de mujeres que trabajan en el sector, que cuentan su experiencia y animan a otras a optar por ese sector laboral.

Dar un altavoz a las trabajadoras del sector y visibilizar su presencia puede ser una buena estrategia para tratar de llenar el vacío de referentes existente, que como veremos a través de los relatos de las mujeres entrevistadas, es un hecho que dificulta que las mujeres valoren esta opción laboral.

Otro de los agentes clave para facilitar el acceso de las mujeres al sector son los y las formadoras. Es necesario que tomen conciencia de las barreras existentes en materia de igualdad de género, tengan acceso a soluciones de problemáticas específicas y buenas prácticas implementadas con éxito en otros países y/o entornos. Para ello desde la Fundación Laboral de la Construcción se ofrecen cursos en línea para favorecer el desarrollo de la competencia en igualdad de género. Se ha elaborado un Manual de Integración de Género específicamente dirigido a docentes, orientadores y orientadoras laborales, para aplicarlo en el aula, taller o empresa. Además se ha definido un “Plan de Acción para los centros de Educación y Formación Profesional” que ofrece una metodología educativa y de capacitación destinada a conseguir una efectiva formación en igualdad, mediante recomendaciones y acciones que van desde el rediseño de la oferta formativa y la reformulación de los modelos de impartición y de la evaluación, hasta la provisión de recursos didácticos específicos. Todo ello con el fin de combatir los persistentes estereotipos de género existentes en el sector de la construcción y facilitar así la integración de las mujeres.

Considero que es fundamental trabajar con el personal docente para que la propia formación en construcción deje de ser una barrera para las chicas jóvenes que están en edad de decidir hacia donde quieren dirigir su futuro profesional. Que haya mujeres formadoras y más presencia de chicas en los centros de formación profesional es un buen síntoma de que poco a poco la realidad se puede ir transformando.

Otro aspecto destacable del enfoque con el personal formador es el énfasis en la necesidad de luchar contra los estereotipos. Como se ha abordado en el marco teórico, el mantenimiento de los mismos, tanto los masculinos como los femeninos, son una de las barreras principales que operan en la elección de una profesión. Mientras se siga viendo la construcción como una “cosa de hombres”, las mujeres van a seguir renunciando a un ámbito laboral, consciente o inconscientemente, manteniendo cerrada una puerta que puede ofrecer una buena salida profesional.



Imagen página web proyecto Woman Can Build

El último agente identificado son las empresas. Dirigido a ellas se ha puesto en marcha un servicio gratuito de orientación para la promoción del equilibrio de género dentro de las organizaciones. El objetivo final es sensibilizar y concienciar de la pérdida de talento que supone no incluir a mujeres en sus plantillas, además de contribuir a derribar los fuertes estereotipos vigentes en el sector. Así mismo se ha elaborado un “Plan de Acción para la industria de la construcción” a fin de abordar la segregación horizontal y vertical de género.

Dentro del Plan de Acción destaca el apartado: “Estrategias de reclutamiento y selección no discriminatorias” en la que se definen una serie de estrategias a tener en cuenta a la hora de ofertar una vacante y de hacer la selección.

Se hace hincapié en la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista en la descripción de los puestos de trabajo y en la publicación de los anuncios de las ofertas de empleo, así como de hacer una valoración objetiva de las solicitudes

en base a los criterios previamente definidos en la descripción del puesto de trabajo, atendiendo a la capacitación de la persona candidata en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades. Se incide en que las entrevistas y otras pruebas de selección garanticen la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto. Y por último se propone diversificar los canales de reclutamiento para garantizar que la información llega al máximo de hombres y mujeres, evitando los círculos cerrados entorno a los trabajadores habituales.

El trabajo con las empresas, es el tercer pilar indispensable para transformar el sector. Que los empleadores dejen de ver a las mujeres como personas *no aptas* para trabajar en el sector es tan necesario como los pasos anteriormente descritos. Y quizás por el perfil mayoritario de los mismos, varones de cierta edad que buscan la máxima rentabilidad de su negocio, sea el agente más reactivo a los cambios. La reciente aprobación de la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, con las limitaciones que conlleva, por ser únicamente obligatorios para empresas de más de 100 trabajadores/as, puede ser un buen impulso en este proceso de cambio hacia empresas sin discriminación en función del sexo y con presencia equilibrada de hombres y mujeres. Sin embargo, el hecho de que en el sector de la construcción sea mucho mayor la proporción de empresas pequeñas, micro-pymes y trabajadores autónomos, hace pensar que, al menos inicialmente, la herramienta de los Planes de Igualdad vaya a ser poco efectiva.

En cuanto a las recomendaciones de cara a la contratación de personal, aunque a priori son criterios de igualdad básicos, si realmente se implementaran se facilitaría considerablemente el acceso de mujeres a puestos de trabajo. Como se ha contrastado a través de los testimonios de las mujeres entrevistadas, a día de hoy sigue siendo una constante, que los empleadores, ya sean empresas o clientes particulares, tienen muchas reticencias a contratar a mujeres en este sector, exclusivamente por el hecho de ser mujer.

El proyecto lleva cuatro años en marcha y los resultados presentados a día de hoy se limitan al número de centros y empresas en los que se ha impartido formación en perspectiva de género y acciones de sensibilización. Cabe destacar el desarrollo de la “Competencia de igualdad de género” para docentes de la construcción, aunque no se indica en qué manera está contribuyendo a transformar los centros educativos. La trabajadora en prácticas entrevistada, que ha finalizado recientemente su formación no tenía conocimiento de este proyecto y dudaba mucho que el profesorado de su centro hubiese recibido formación en igualdad y perspectiva de género.

En cuanto a la visibilización de mujeres profesionales del sector, a través de la página web del proyecto (<https://www.womencanbuild.eu/>) se puede acceder a más de 30 testimonios en primera persona de mujeres inspiradoras, que cuentan su experiencia y animan a otras mujeres a introducirse en el sector. En el plano simbólico creo que es una buena estrategia de empoderamiento para mujeres que estén valorando acceder al sector. Saber que hay otras que ya están ahí y que cuentan su experiencia creo que puede contribuir positivamente a animar a otras.

RECOGIDA Y ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA INFORMACIÓN

4. RECOGIDA Y ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA INFORMACIÓN

Tras la aproximación al contexto de partida, me acercare ahora a las diferentes vivencias, experiencias, percepciones y reflexiones que me han ofrecido las personas que han participado en la fase empírica, desarrollada mediante entrevistas en profundidad.

4.1. METODOLOGÍA EMPLEADA

Para tratar de dar respuesta a las hipótesis planteadas, he buscado los testimonios de mujeres que están trabajando a pie de obra en la actualidad. Son pocas, y no ha sido fácil contactarlas pero finalmente he tenido la oportunidad de profundizar en los pormenores de su desarrollo laboral y de compartir con ellas mis inquietudes sobre los diferentes factores que influyen para que la realidad sea esa ausencia casi completa de mujeres trabajando a pie de obra. Posteriormente he contrastado esta información cualitativa con los postulados recogidos en el marco teórico, lo que me ha permitido analizarla e interpretarla para finalmente obtener unas conclusiones y reflexiones finales.

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Se ha usado una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad sobre la experiencia laboral de mujeres que en la actualidad trabajan a pie de obra, que me ha permitido explorar los relatos de cada persona y componer un pequeño mosaico de experiencias subjetivas. Las entrevistas han sido semi-estructuradas y centradas en su experiencia laboral en el sector, planteando preguntas a partir de un guion previo y dejando hablar a la persona, intentando crear un clima de confianza y libre expresión.

Se ha entrevistado a cinco personas, cuatro mujeres y un hombre, de diferentes edades, que desarrollan su actividad en diferentes gremios y en diferentes modalidades laborales, que refieren casuísticas diferentes, que permiten sacar conclusiones desde la antítesis de realidades y sus puntos en común. Especialmente esclarecedor es el contraste entre la percepción de las mujeres y el varón sobre algunas cuestiones concretas.

El lugar elegido para las entrevistas ha sido mi oficina, que ofrecía un lugar tranquilo donde poder charlar distendidamente. En una ocasión me desplazé yo al local de una de las participantes por cuestiones de disponibilidad. Todas las entrevistas fueron grabadas, y posteriormente transcritas y analizadas.

Cabe destacar la buena acogida para participar por parte de todas las personas contactadas, manifestando su interés por el tema objeto de la investigación, conscientes de la excepcionalidad de su condición como trabajadoras a pie de obra y a la vez sorprendidas del interés que suscitaban. Desde aquí mi más sincero agradecimiento por su participación, sin la cual esta investigación no hubiera sido posible.

REVISIÓN DE FUENTES BIBLIOGRÁFICAS Y SECUNDARIAS

Para el análisis e interpretación de la información cualitativa, se ha realizado una revisión bibliográfica de las diversas autoras y autores consultados en el marco teórico, lo que ha permitido entender en mayor profundidad los supuestos y argumentos planteados.

Cabe destacar que una de las dificultades a la hora de realizar esta investigación, ha sido la ausencia de bibliografía específica sobre el ámbito concreto objeto de estudio. La escasa presencia de mujeres trabajando en el sector de la construcción a pie de obra, hace que no sea un tema sobre el que se hayan desarrollado investigaciones en profundidad. Mis documentos de referencia, con una temática que se acerca bastante al objeto de mi investigación han sido la tesis doctoral titulada “Preferencias laborales y barreras de carrera percibidas en la ingeniería de edificación” de Margarita Infante Perea (2017) que se enfoca a las mujeres con formación superior en el ámbito de la construcción. Y el trabajo del Grupo de Investigación de la Universidad de Oviedo “Mujeres en mundos de hombres”, coordinado por Marta Ibáñez, que tiene una línea de trabajo sobre trayectorias laborales de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Fuera de estas publicaciones, a día de hoy, hay muy poco investigado y escrito sobre el sector laboral que presenta mayor segregación ocupacional, lo cual no deja de ser llamativo a la vez que preocupante.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La interpretación de las entrevistas se plantea como la fuente de información que me permite contrastar los planteamientos teóricos del marco teórico. Para el estudio y el análisis de las entrevistas se han revisado las fuentes bibliográficas y las fuentes secundarias, así como los datos cuantitativos y las observaciones y anotaciones tomadas durante las entrevistas.

El análisis de la información obtenida, se organiza entorno a los cuatro ejes de reflexión que vertebraron las entrevistas: sus experiencias a pie de obra, la influencia de los estereotipos en su experiencia laboral, la superación de barreras y por último, los avances hacia un sector más inclusivo.

Finalmente, la hibridación de la información recogida y el contraste con las referencias teóricas me permiten confrontar las hipótesis de partida y obtener unas reflexiones y conclusiones finales.

4.2. PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

Ante la dificultad de identificar a mujeres que hayan descartado la opción de la construcción como ámbito de desarrollo profesional y poder ahondar sobre los motivos, se ha optado por entrevistar a algunas de las pocas mujeres que en la actualidad desarrollan su actividad laboral en la obra. A pesar de estar en contacto directo con la construcción y relacionarme por mi profesión con diversos gremios, no ha sido fácil contactar con estas profesionales. De hecho, me vi abocada a abordar directamente a dos mujeres que encontré trabajando en una obra exterior, una de las cuales accedió a colaborar en la investigación.

Tras un tanteo inicial con algunas de las empresas con las que colaboro habitualmente, en el que me trasladaron que nunca habían recibido la solicitud de una mujer para trabajar en su

empresa, descarté esa vía para recoger un testimonio del sector de las empresas empleadoras. Decidí buscar el contrapunto a las experiencias vividas en obra por las trabajadoras, a través de la experiencia de un trabajador varón. Su relato, desde una postura clara a favor de la igualdad, quizás más comprometida que la media de trabajadores del sector, nos brindan una percepción de la realidad, que en ocasiones contrasta con las de las mujeres y en ocasiones las corrobora, y que contribuye a obtener una visión más compleja y completa de la realidad a pie de obra.

Las mujeres entrevistadas desarrollan su actividad en diferentes oficios: albañilería, fontanería, pintura y carpintería. En diferente modalidad laboral, siendo unas trabajadoras por cuenta propia y otras por cuenta ajena. Se sitúan en rangos de edad diferentes, teniendo algunas una dilatada experiencia de más de 20 años y otra de ellas realizando las prácticas tras el módulo formativo. Todo ello nos ofrece casuísticas diferentes que facilita sacar conclusiones desde el contraste de realidades y sus puntos en común.

Perfil de las trabajadoras entrevistadas

Profesión	Situación laboral	Edad
Fontanera	Autónoma	57
Peona	En practicas	23
Carpintera	Trabajadora por cuenta ajena	44
Pintora	Autónoma	49
Albañil	Trabajadora por cuenta ajena	39

Se realiza a continuación una breve presentación de las personas entrevistadas que nos ayudan a contextualizar sus testimonios:

Fontanera, más de 25 años trabajando en el sector. Estudió magisterio, pero no llegó a ejercer. Llegó a la fontanería por casualidad, animada por una amiga a hacer un curso del INEM. Sin referentes familiares en el sector. Además de ejercer como profesional autónoma también ha dado clases en cursos de formación. En la actualidad está asociada a otro fontanero. Ha vivido de cerca la diferencia de trato con él en la obra, especialmente por parte de los clientes. Viste ropa de trabajo. Calza botas. Pelo corto, canoso. Ningún adorno. Acude a la entrevista en un receso entre obra y obra. Confiada y segura de sí misma. Transmite el cansancio acumulado después de un día de trabajo en la obra. Se toma una cerveza mientras charlamos. Está distendida aunque escéptica sobre el interés de sus aportaciones. Le gusta su trabajo y disfruta con él. Reconoce sin ambages que las mujeres en la obra están claramente discriminadas. Sin cargas familiares.

Carpintera con 20 años de experiencia. Estudio Auxiliar Administrativo pero nunca ejerció. Llegó a la carpintería de rebote a través de un curso del INEM. Viste pantalón y jersey, calza botas de monte. Usa gafas. Pelo corto, con canas. Ningún adorno ni complemento. Desde pequeña era *manitas* y le gustaba arreglar cosas. Unas manos curtidas y musculosas rebelan su profesión. Acude a la entrevista un sábado, está descansada. Es tímida y reconoce que le cuesta hablar. Se muestra insegura, no cree que vaya a decir nada interesante. Según va avanzando

la entrevista se relaja, coge confianza y comparte un montón de anécdotas muy significativas. Le encanta trabajar con la madera, preferiría dedicarse a hacer muebles, pero está contenta de tener un *trabajo decente*. En la actualidad trabaja por cuenta ajena, también ha estado temporadas como autónoma. Reconoce que es muy perfeccionista con su trabajo y que eso a veces le da problemas. Está convencida de que una mayor presencia de mujeres en las obras mejoraría los procesos y los resultados. Sin cargas familiares.

Peona, albañila en prácticas. Acude a la entrevista directamente de la obra donde está realizando las prácticas del Grado de Obra Interior. Previamente hizo el Grado de Carpintería. Le hubiera gustado hacer el bachillerato artístico, pero no valía para estudiar. Trae en la mano el sillín de la bici que ha dejado aparcada en la calle. Viste chándal, camisetas y botas militares. Pelo teñido, rapado en las sienes, recogido de manera informal. Tiene un piercing en la ceja y varios pendientes en las orejas. Se intuyen varios tatuajes. Su padre y su abuelo trabajaban en el sector de la construcción. Transmite confianza e ilusión. Tiene muy claro lo que quiere. No se plantea un trabajo permanente. Estudia construcción con la intención de construir su propia casa. En la corta experiencia laboral que tiene ha vivido en carne propia la discriminación por el hecho de ser mujer y la satisfacción de superar las resistencias iniciales de sus compañeros de trabajo. Sin cargas familiares.

Empapeladora que combina este trabajo con el de coordinación de obras en una pequeña empresa de reformas junto a su marido. Siendo ya una mujer adulta, comenzó a trabajar como empapeladora para cubrir la carencia que había en la empresa, a pesar de la fuerte resistencia de su marido que no lo consideraba un trabajo apropiado para mujeres. La posibilidad de hacer trabajos esporádicos que le permitiesen compaginar con la crianza de su hijo menor le convenció que era una buena opción. Pelo largo, moreno, recogido en una coleta. Viste blusa, pantalón flojo, zapatos deportivos. Luce un colgante y el anillo de casada. Tiene una imagen cuidada, más acorde a la normatividad femenina. Me recibe en el local del negocio y en el que también trabaja su hija mayor, arquitecta de profesión. A lo largo de la entrevista recibe varias llamadas y consultas en el local. Es una mujer segura de sí misma, luchadora, que ha llegado a su situación actual a base de trabajo duro, visión de futuro y una apuesta clara por el trabajo en equipo que posibilite una salida laboral también para sus hijo/as.

Albañil con dilatada experiencia en el sector en diferentes empresas y formatos laborales. Sin referentes familiares en la obra. Llegó a la construcción porque en los años 90 era la salida fácil y rentable para los jóvenes que no querían estudiar. Viste vaqueros y camisa informal. Pelo corto, afeitado, sin adornos. Apariencia anodina, que no da pistas sobre su profesión. Habla de su experiencia con soltura, le gusta el trabajo con su cuadrilla (equipo de trabajo de 3 personas) por el ambiente distendido y de *cachondeo*. En el momento de la entrevista está de baja por algún motivo relacionado con el trabajo que no cuenta explícitamente (“tuve una movida con el jefe”). No transmite seguridad ni fortaleza. Le gustaría que hubiera más mujeres en obra, cree que ayudaría a cambiar *cosas*. Sin cargas familiares.

Adelantándome a las conclusiones de la investigación, creo que las mujeres que han participado, son sin duda alguna, mujeres “excepcionales” que han decidido romper los estereotipos de género para formarse y trabajar en lo que han elegido, aunque fuese un sector tradicional y mayoritariamente copado por hombres. Desde aquí mi reconocimiento por la valentía de sus decisiones, que sin duda está contribuyendo a derribar obstáculos y a abrir la vía para que más mujeres accedan a un sector laboral lleno de oportunidades.

4.3. ANÁLISIS DE LA DE INFORMACIÓN RECOGIDA A TRAVÉS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

La interpretación y el análisis de la información recogida a lo largo de las entrevistas, se vertebrará entorno a los ejes de reflexión, en base a los cuales se estructuraron también las entrevistas:

- el acceso al trabajo y las condiciones laborales
- la influencia de los estereotipos en el acceso y el desarrollo del trabajo a pie de obra
- la realidad de las mujeres en los trabajos a pie de obra: superando barreras cada día
- y los retos para un sector de la construcción más inclusivo.

En los cuatro ejes, la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad persistente en un ámbito claramente masculinizado, impregnan, a veces de forma explícita y otras, más implícita las experiencias y reflexiones.

Las entrevistas han permitido explorar los relatos de cada persona y componer un pequeño mosaico de experiencias subjetivas, y ahondar en su desarrollo vital, analizando los factores y los motivos que las han impulsado a introducirse en un ámbito masculinizado, superando barreras y dificultades. Se ha recogido la percepción que tienen del trabajo en la obra y de las dificultades reales que se han encontrado en el acceso al mismo y en su desarrollo profesional. Las dificultades referidas a lo largo de las diferentes entrevistas, que son coincidentes en la mayoría de casos, creo se pueden extrapolar a las barreras que pueden percibir mujeres, que hayan podido plantearse dedicarse a ese ámbito y que finalmente lo han descartado.

4.3.1. ACCESO Y CONDICIONES LABORALES

En un primer momento de las entrevistas mantenidas, tras las pertinentes presentaciones personales y la contextualización de la investigación, se abordaron las cuestiones relacionadas con

cómo se acercaron al sector de la construcción, así como su experiencia laboral y las condiciones económico-laborales de su situación profesional.

LA OBRA COMO ÚLTIMA OPCIÓN

El sector de la construcción se caracteriza, entre otros aspectos por aunar diversidad de trabajos. Algunos requieren un alto grado de cualificación mientras otros son sencillos, manuales y reiterativos en su ejecución. Es una actividad que se lleva practicando desde el inicio de la humanidad ya que la adaptación de un espacio donde cobijarse ha sido una necesidad humana desde el inicio de las civilizaciones. Las técnicas constructivas han ido evolucionando paralelamente al desarrollo de las civilizaciones y en la actualidad se apoya en todos los avances técnicos para facilitar su desarrollo. Especialmente en el último medio siglo, al igual que en otras actividades, como por ejemplo la agricultura, la utilización de maquinaria ha posibilitado que la mayoría de las actividades se puedan desarrollar sin la necesidad de utilizar grandes dosis de esfuerzo. Sin embargo, parece que el imaginario colectivo se ha detenido en el tiempo, y la sociedad en general

sigue pensando que los trabajos a pie de obra en construcción siguen siendo una actividad muy dura, apta solo para varones fornidos, lo que desincentiva que sea elegida como una salida laboral para muchas personas, especialmente mujeres.

A pesar de que los diversos trabajos que se desarrollan en una obra son la herencia de los antiguos trabajos artesanos o de maestros de la construcción, en nuestro contexto actual, han perdido todo atractivo y no gozan de una buena valoración social. Eso no impide que sea una buena salida laboral que emplea a casi un millón doscientas mil personas a día de hoy en nuestro país.

Estos dos aspectos, la dureza del trabajo y la baja valoración social, hacen que ninguna de las actividades agrupadas en lo que se denomina gremios, sea elegida como primera opción a la hora de encaminar el futuro laboral. *“Entré en el mundo de la fontanería por casualidad, no era mi objetivo, no tenía esa vocación”* (Fontanera). Hasta hace poco más de una década, la práctica habitual era entrar como aprendiz y con la experiencia ir subiendo de categoría hasta oficial de primera. Hace 30 años, el auge de la construcción en España, promovió que muchos jóvenes con pocas aptitudes o interés por el estudio, entraran a trabajar como aprendices a la obra sin ninguna cualificación ni habilidad demostrable, y desde ahí ir ascendiendo: *“Hablé un día con el encargado y al día siguiente estaba trabajando. Y desde entonces no me ha faltado trabajo”* (Albañil).

Hoy en día, todas las actividades relacionadas con la construcción, desde las instalaciones, cierres y divisiones hasta los acabados están regladas a través de diferentes módulos formativos. En la mayoría de casos no ha sido la preferencia ocupacional la que ha dirigido los pasos hacia el trabajo en obra. La influencia de familiares que trabajaban en el sector o verlo como una opción fácil de trabajo son los motivos principales.

Me gusta hacer cosas con las manos, pintar, construir... Por indicación de la orientadora académica acabé haciendo el módulo de carpintería y luego este. Mi padre y mi abuelo trabajaban en la obra. Han sido una gran influencia. Desde pequeña me dedicaba con mis hermanos a hacer esculturas con pajitas y palillos. Algo de vocación había pero no era consciente que me podía dedicar a ello. (Peona).

Ahora, para acceder a cada ocupación se exige haber cursado el módulo formativo relativo pero las calificaciones o el expediente académico no tienen ningún peso. Esto tiene una repercusión directa en el acceso al mercado laboral. Como citaban Infante, en los ámbitos laborales donde no se valora el expediente académico, las mujeres se encuentran con más dificultades para acceder a los puestos de trabajo. Las mujeres han desempeñado un abanico de ocupaciones muy inferior al de los hombres y las resistencias a incluir a las mujeres en los “oficios” de la construcción queda claramente reflejada por la total ausencia de estas a nivel de obreras u operarias (Ibáñez & Narocki, 2012; Elejabeitia & López, 2003).

DEL RECHAZO INICIAL AL APOYO INCONDICIONAL

En general, en esta sociedad, optar por una opción laboral que se aleja de la norma y las opciones mayoritarias, como es trabajar en la obra, puede conllevar actitudes de rechazo y cuestionamiento. La respuesta del entorno próximo ante la decisión de dedicarse a un oficio de la construcción, no en todos los casos ha sido de aceptación. Es una cuestión que está directamente relacionada con la creencia en los roles de género y en que hay trabajos adecuados para hombres

y otros para mujeres. En las profesionales que llevan más de 20 años en el sector es algo que ya no tiene relevancia, probablemente por el paso del tiempo y seguir en el sector superando el reto que en su momento supuso desafiar el orden imperante.

Mis padres lo acogieron bien, sí que veían que como era chica me iba a resultar más difícil encontrar trabajo. Siempre estaban con esa pesadumbre. Pero al final enseguida encontré trabajo. Ahora ya están hasta orgullosos! En mi entorno todo el mundo lo ve normal, porque ya llevo muchos años, pero a la gente de fuera sí se le hace extraño una mujer carpintera. (Carpintera)

Dejé de estudiar porque me volví un gandul así que cuando me puse a trabajar mi familia encantada. (Albañil)

Llama la atención que en las incorporaciones más recientes (menos de 5 años) las resistencias son igual de manifiestas:

La respuesta de los colegas ha sido buena. En la familia ha habido de todo. Mi abuela me dice que este no es trabajo para chicas, que me van a discriminar, que mejor sea profesora. (Peona)

El primer problema que me topé fue mi pareja. No estaba de acuerdo en que fuese a empapelar, porque no había ninguna otra mujer. Me tocó convencer en casa, todo eran pegas, lo típico: que no había referentes. Pero al final yo decidí ir a hacer un curso de empapeladora. Ya no quería trabajar en las casas. Me veía limitada con el crío, y pensé si me sale trabajo de empapeladora esporádicamente me podré arreglar. Mi compañero, que se dedica a la pintura, tenía esa carencia con sus trabajadores, ninguno empapelaba bien, y yo pensaba, y porqué no voy a intentarlo yo. Es un trabajo limpio, que no requiere tanto esfuerzo físico, y yo vi una oportunidad ahí. El primer eslabón que me tocó romper fue el de él. Siempre he sido muy emprendedora y siempre he visto las oportunidades. Como me gustó el tema del papel pensé en abrir un negocio de papel pintado, y en eso estoy ahora, haciendo de todo. (Empapeladora).

En cuanto al entorno menos próximo, la sociedad en general, la respuesta ha sido positiva, con tintes de sorpresa en algunas ocasiones: “Ala! fontanera, no conozco a ninguna. Sorpresa inicial, nada más.” (Fontanera); y en ocasiones también reconocimiento: “Una mezcla de sorpresa e ilusión, a veces incluso un poquín de admiración porque haces algo poco habitual” (Carpintera). Da la sensación de que no se ha avanzado demasiado y que a día de hoy sigue suscitando sorpresa, cuando no rechazo, al menos inicial, que una mujer se dedique a los oficios de la construcción. Si bien hay un componente de sorpresa o extrañeza derivado de la baja proporción de mujeres en el sector, se sigue dudando de que las mujeres puedan desarrollar satisfactoriamente este tipo de trabajos.

Aunque ellas explícitamente no lo hayan expresado, no se puede negar que todas han sido mujeres valientes que no han dudado en trasgredir una norma no escrita pero vigente en el imaginario colectivo: “la obra no es cosa de mujeres”. Lo que sin duda les ha traído reacciones no siempre positivas. Un carácter fuerte y la convicción de que como mujeres pueden elegir libremente a que quieren dedicarse profesionalmente se traslucen de sus recorridos profesionales. El hecho de que no hayan percibido una hostilidad manifiesta ante una decisión trasgresora puede ser síntoma de que la sociedad cada vez ve más claro y necesario la deconstrucción de los roles de género y que cada persona, independientemente de su sexo y su género, se dedique a lo que más le guste o trabaje en el ámbito que considere oportuno.

Nadie me ha cuestionado. Cuando iba a recoger al crío vestida de buzo causaba sorpresa, pero yo creo que la gente se alegraba de ver que había mujeres que estábamos entrando en un mundo de hombres. No me he sentido cuestionada por no ser muy femenina. En una actividad organizada en el colegio del niño sobre profesiones poco femeninas yo participé y fui vestida de buzo, y mi hijo se sintió súper orgulloso. (Empapeladora)

EXPERIENCIA LABORAL, CUESTA MÁS ACCEDER A TRABAJO SIENDO MUJER

La experiencia laboral recogida en los relatos no ha estado exenta de cuestionamiento y discriminación por el hecho de ser mujeres. Sin embargo todas se mantienen en el sector y han aprendido a convivir con el sexismo imperante, que según sus relatos no es muy diferente al de la sociedad.

La primera barrera se presenta en el acceso a un puesto de trabajo, en el caso de trabajar por cuenta ajena, o de clientes, en el caso de las autónomas. En el primer caso, una vez conseguido un puesto la cuestión deja de ser un problema. Para las autónomas sin embargo, es una prueba constante que cambia cada vez que cambian de cliente. “*pero ya vais a saber? Eso es lo que he oído cientos de veces*” (Fontanera). Al mismo tiempo, que sea un ámbito en el que se accede a trabajo o clientes a través del *boca-oído*, ha ayudado que una vez demostrado ser buenas profesionales no les haya faltado el trabajo. Sin embargo la experiencia que nos brinda la fontanera, que pasa de tener una socia mujer a tener un socio varón, pone en evidencia que los prejuicios sobre las mujeres en la obra siguen vigentes y son una barrera que aporta un plus de dificultad y desgaste al trabajo diario. Las mujeres en la obra tienen que estar demostrando constantemente que son buenas profesionales.

La primera duda fue: ¿Quién nos va a dar trabajo a nosotras, a dos mujeres? Nadie lo va a hacer. Yo estaba convencida que sabía hacerlo, pero lo que nos encontramos fue el cuestionamiento: ya váis a saber? Eso es lo que oías en el entorno. Cuesta, cuesta mucho hacerse un hueco en el mercado laboral. (Fontanera)

Empezamos a trabajar por el boca-oído. Y desde entonces no he parado, no me dado de baja como autónoma nunca. Ha habido temporadas mejores y peores. La crisis del 2008 nos hizo bastante daño. Aguantamos hasta el 2014, cuando mi socia lo dejó. Y yo continué solita, trabajando a veces más y a veces menos. Nunca me ha faltado trabajo. (Fontanera)

Ahora que tengo un socio, la gente siempre se dirige a él, creen que él es el que sabe. Clientes míos que me conocen pues no, pero si no, a él. Trabaja de maravilla, como yo, pero tiene mucho más trabajo que yo. A él se le presupone que es buen fontanero, a mí no. Yo tengo que demostrarlo a pesar de ser 10 años mayor. La gente cambia de actitud cuando él me consulta a mí, cuando soy yo la que aclaro las dudas. Ahí se les cambia la cara: anda, va a saber está más que él! Y se lo mismo. Eso les sorprende mucho. (Fontanera)

En un primer momento dan por hecho que por ser mujer no lo van a hacer tan bien, y luego cuando ven el resultado se sorprenden, y entonces sienten como esa necesidad de valorarlo y agradecerle... como una disculpa velada.

La mayoría son clientas. Al ser carpintera y ser única, como que te agradecen más los trabajos, “esto que chulo ha quedado”. A un tío igual no le dicen nada. Yo creo que me echan más flores por el hecho de ser una mujer, no están acostumbrados, e igual no se esperan tanto de ti.

VENTAJAS ECONÓMICO-LABORALES DE LOS SECTORES MASCULINIZADOS

El sector de la construcción es un sector sensible a los ciclos económicos, lo que conlleva una repercusión directa en el tipo de relaciones laborales, priorizándose los contratos temporales o de obra, que conllevan inseguridad y precariedad. Otra característica del sector, es la utilización masiva del recurso de la subcontratación, que ofrece flexibilidad al contratante pero de nuevo incide en la inestabilidad y la precariedad de la clase trabajadora. Como apunta el trabajador entrevistado, hay grandes diferencias económico-laborales entre los trabajadores por cuenta ajena, regulados por el convenio de la construcción; y los trabajadores autónomos sin convenio colectivo y coberturas muy precarias, con una tendencia clara al trabajo inestable. Su experiencia laboral refleja un recorrido laboral marcado por la inestabilidad y la alternancia entre un régimen y otro.

En 15 años he estado en 4 empresas. Siempre con contratos fin de obra. También como falso autónomo 9 años para la misma empresa. Pero no llegaba, así que hablamos (mi cuadrilla, somos tres) con la empresa y le dijimos que así no podíamos seguir, que nos hicieran contrato. Y nos hicieron. La presión es muy diferente si eres autónomo o si estas contratado. Se te suma la presión de tus pagos, tus autónomos, tus historias, más la del jefe que te presiona para que acabes y cumplas plazos. Hace 20 años en la construcción, autónomos había pocos, la mayoría estaban asalariados. El cambio es debido a que a las empresas les interesa tener autónomos que facturen para desgravarse el IVA. Y por la responsabilidad: te dan el trabajo y allá te las apañes. Para el empresario es una despreocupación y un beneficio económico. El trabajador no gana nada pasando a ser autónomo en vez de asalariado. Cuando eres autónomo además de tus 8-10-12 horas de trabajo, todavía tienes que ganar clientes, hacer presupuestos, más papeleo: declaración, IVA, IRPF,... no es nada fácil. En nómina estas las horas que hayas pactado y cuando acabas te vas para casa, sin preocupaciones, vives de otra manera. Yo ahora duermo bien... (Albañil)

En cuanto a la remuneración económica, según recoge el convenio, que a su vez sirve de referencia a los precios que cobran las y los trabajadores autónomos están por encima de otras actividades como la hostelería o el comercio.

Todo dinero es poco pero bueno, yo vivo bien con lo que cobro. No quiere decir que esté bien pagado, depende el trabajo, si es peligroso como un tejado, bueno... Comparado con otros sectores laborales está muy bien pagado. El convenio está bien (Albañil).

Como apunta la fontanera: “como es una actividad típicamente masculina está mucho mejor pagada que otros trabajos”. Ninguna de las personas entrevistadas disponía de información que corroborara que los hombres cobren más que las mujeres, pero sí que los clientes esperen que por ser mujer vayas a ser más barata:

Que un fontanero cobre bien, se acepta. Que una fontanera cobre igual de bien, no se acepta igual de bien, yo tengo que dar más explicaciones. El cliente piensa que por ser mujer voy a cobrar más barato. (Fontanera)

Una mejor remuneración económica, junto a una cualificación fácil de adquirir, es junto a la diversidad de tareas que se realizan (“yo me lo paso súper bien, es muy variado: hacer masa, montar andamios, pintar,...” Peona) y ser una actividad con potencial de futuro: “Es un trabajo

que no va a ser sustituidos por los robots, va a haber trabajo siempre, es necesario, no te pueden sustituir” (Empapeladora), son algunos de los factores que hacen que sea una actividad que reúne atractivos suficientes para ser considerada una buena salida laboral para cualquier persona. Sin duda el desgaste físico que conlleva es el mayor hándicap que lastra la actividad, al menos para los hombres, porque como veremos en los apartados siguientes, las pocas mujeres que trabajan en el sector, se han encontrado muchos más obstáculos que ese.

Cabe destacar la reflexión que hace la Fontanera sobre la cuestión económica del sector de la construcción y que apunta una de las razones sobre porque hay tan pocas mujeres trabajando en el sector:

En la construcción se mueve muchísimo dinero, muchísimo. Y el dinero es de ellos. Es de ellos, esa es la cuestión. En mi época cualquier chaval se iba a currar dos meses a una obra de peón y se volvía con una pasta. Se sacaba el carnet de conducir, se compraba coche,... Yo me iba a limpiar y me sacaba para cuatro cenas. A mí a la obra ni se me ocurría ir a pedir trabajo de peona, ni loca, me iban a putear un montón. Se mueve dinero, se mueve poder, se mueve control. Y eso nos lo han quitado casi siempre. (Fontanera)

4.3.2. LA INFLUENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS EN EL ACCESO Y EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS A PIE DE OBRA

En un segundo bloque de preguntas, se abordaron cuestiones relacionadas con las creencias, tanto sobre las capacidades de las mujeres como sobre los trabajos a pie de obra. Además, se analiza la influencia que han tenido estas creencias

en su decisión de desarrollarse profesionalmente en este sector laboral, analizando pros y contras, ventajas y desventajas del sector y de su experiencia en el mismo. A lo largo del apartado se van desgranando diferentes creencias vigentes y superadas, así como reflexiones sobre cómo les condicionan y las consecuencias que conllevan.

Se ha tratado de dilucidar si el sector de la construcción es uno de esos entornos en los que al estar altamente masculinizados, los estereotipos se mantienen prácticamente intactos o, si por el contrario, han ido evolucionando. El profesor Ortega apuntaba a la inteligencia, las capacidades instrumentales y el carácter, como los tres aspectos en base a los cuales se segregan las actividades. Las mujeres ya hemos demostrado en el ámbito académico que la inferioridad intelectual no está vinculada con el sexo de las personas y por tanto no puede ser la base que sustenta la segregación. Es más, en los trabajos a los que nos referimos, la cualificación o el expediente académico no tiene apenas peso y por tanto no está sirviendo de palanca que facilite el ingreso en el sector. En cuanto a las habilidades y el carácter, a lo largo del análisis de los relatos recogidos, se va aclarando hasta qué punto siguen siendo barreras, más o menos difíciles de superar.

Al abordar las razones por las que en las últimas décadas, las mujeres no han ingresado en los trabajos a pie de obra, de manera lenta pero paulatina, como en cualquier otra actividad, nos encontramos con una creencia muy asentada sobre esas diferentes capacidades que tenemos hombres y mujeres, en la que hay acuerdo unánime:

Crean que por ser mujeres tenemos cualidades para otras cosas, pero no para esto. (Fontanera)

Hay mujeres que realmente se creen que no valemos para la obra, y hombres también. (Carpintera)

Aguantáis mucho más vosotras que nosotros. Depende más del tipo de contratación (autónomo o no) que del trabajo en sí.

Las mujeres con las que he trabajado tienen hasta más gusto que los hombres para un acabado. Con las que he coincidido, han trabajado con más ganas y han intentado dejarlo más curiosos que otros compañeros. Las mujeres sois más detallistas, supongo que porque os lo han inculcado desde pequeñas. El trabajo en la obra es muy bruto, muy basto, y hace falta trabajadores con gusto. Ese puntito de las mujeres nos vendría muy bien. (Albañil)

Se desmenuza a continuación las aportaciones y reflexiones realizadas en relación a cada una de esas percepciones estereotipadas sobre las diferencias innatas entre hombres y mujeres que condicionan en mayor o menor medida el acceso y la actividad laboral de las mujeres en trabajos a pie de obra.

FUERZA FÍSICA, NI INNATA NI TAN NECESARIA

La primera de las creencias a la que se alude al hablar de las dificultades de las mujeres para desarrollar los trabajos a pie de obra, es la supuesta menor fuerza física asociada a las mujeres, como ya se recogió en el estudio sobre los estereotipos de Kanter (1977).

En relación a la fuerza física podemos diferenciar dos creencias que tienen una clara repercusión negativa en el acceso de las mujeres a los trabajos asociados con cualidades masculinas. Por un lado, que es necesaria una considerable fuerza física para el desarrollo de los trabajos y por otro, que las mujeres carecen de fuerza suficiente. El relato de las personas entrevistadas corrobora la persistencia de la creencia, pero no que se corresponda con la realidad. Reconocen que el trabajo es duro, pero como tantos otros trabajos en la agricultura o en las residencias de ancianos, donde también hay que levantar pesos importantes, o sin ir más lejos, como apunta la fontanera:

El trabajo es físico y duro, mucho. Pero el del campo también y las mujeres trabajaban en el campo con los bebés atados a la espalda, así que no me cuenten que la obra es demasiado dura para mujeres. Esto lo queremos compartir y esto no. Y en el campo se ganaba poquísimo, por eso lo hacían mujeres y niños. En la construcción el que andaba un poco espabilado hacía dinero. Y esas parcelitas se las reservaban. Trabajar en una residencia de ancianos es también muy duro. No lo cambio ni loca. Mira las condiciones del trabajo doméstico, eso no es duro? Parece que solo es duro lo de ellos. Ponte tú a llevar una casa! Mi madre tuvo 11 hijos. Mi padre trabajó mucho, pero mi madre muchísimo más, y muchísimo más duro. Y encima gratis. Y nunca tuvo vacaciones. Eso es duro y lo demás es cuento. (Fontanera)

Por otro lado y como corroboran los relatos, la fuerza no es una cualidad innata, ni en hombres ni en mujeres: “Yo he desarrollado los músculos por mover tableros de 22, nadie nace fuerte, te haces” (Carpintera). Es algo que se adquiere con el desarrollo de la actividad física: “Cuando empecé adelgace un montón, aparecieron músculos donde nunca había habido, tuve unas agujetas del horror una semana” (Peona). Desarrollar la fuerza física es una capacidad innata que tenemos hombres y mujeres pero que desde pequeños se estimula en los niños y se inhibe a las niñas. Los

individuos y la sociedad en general interiorizan que las mujeres no tienen capacidad de desarrollarla y en consecuencia no son aptas para realizar determinadas tareas. El cuestionamiento de esta capacidad es una constante que viven las trabajadoras de obra:

Está muy sobrevalorada la fuerza de los tíos e infravalorada la de las tías. Y para nada, hay tíos con mucha menos fuerza que yo, y que necesitan ayuda. A mí todavía cuando hay que coger algo de peso vienen a ver si puedo. A ver tío, que si puedo! Que se dé por hecho que por ser tía no voy a poder me molesta y yo que soy muy orgullosa... Además ahora según la normativa muchas cosas hay que hacerlas entre dos personas. (Carpintera)

No creo que sea cuestión de ser mujer u hombre lo de tener fuerza. Sin más, es un tema biológico tuyo pero independiente a tus genitales. A mí me echaba para atrás el pensar que no tenía fuerza física pero sé que realmente no tiene relevancia, porque hay cosas para las que yo tengo más cabeza, no me hace falta hacer la bestia. (Peona)

Además la construcción, como muchos otros trabajos, ha cambiado mucho en las últimas décadas, gracias a la diversidad de maquinaria diseñada para facilitar el trabajo. Según la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha reducido el peso de los sacos de 50 a 25 kg, y si lo tiene que mover una mujer, 15 kg. “Se acabó lo de hacer el bestia todo el rato” (Fontanera). El testimonio del trabajador varón corrobora que el trabajo físico es duro para todas las personas, hombres y mujeres:

Nosotros somos más brutos, que no más fuertes. La fuerza física no es un condicionante imprescindible para trabajar en obra, es más saber cómo coger el peso. Eso te lo enseñan en los cursos de seguridad en el trabajo, pero muchos pasan...Es lo que se ha inculcado siempre que la obra es mucho esfuerzo físico, que es muy dura... para que lo hagan los hombres, pero ya no, porque ahora hay muchas máquinas. (Albañil)

Sin embargo, sigue vigente, especialmente entre la clase empresarial, la creencia de que es necesaria mucha fuerza física para la correcta ejecución de los trabajos.

Y si además piensa que las mujeres no van a poder realizar tanto esfuerzo físico... Al empresario lo único que le preocupa es el rendimiento económico y ellos siguen pensando que hace falta mucha fuerza. (Albañil)

ACTIVIDAD SUCIA Y RUIDOSA, COMO TANTAS OTRAS

Otro de las creencias asociadas al trabajo en la obra es que es una actividad sucia y ruidosa y que a las mujeres no les gusta ensuciarse las manos, como se recoge en numerosas investigaciones citadas. Sin embargo, las respuestas de las personas entrevistadas a la cuestión de si las mujeres son más limpias y no les gusta mancharse aseguran lo contrario. Las mujeres no tienen inconveniente en marcharse, como en tantos otros trabajos donde se ensucian, cocinera o pescadera por ejemplo, e incluso para algunas personas mancharse no es ningún inconveniente: “Enguarrarse mola un montón! A mí me encanta mancharme!” (Peona). Mancharse en el desarrollo de la actividad laboral en general no es percibido como un problema en ninguna otra actividad, siendo muchas las que se realizan con un EPI (Equipo de Protección Individual) que garantiza la correcta protección en función de la actividad a realizar. Esta cuestión, que te importe o no mancharte en

tu actividad laboral, no tiene ninguna relación con que seas sucia o limpia y, como veremos más adelante, es otra de las creencias sobre las cualidades innatas de las mujeres.

Lo que también es innegable, es que la imagen de una obrera de construcción es la opuesta a la que la sociedad nos traslada de la *mujer ideal*. Salirse de esos cánones impuestos, normativizados, puede conllevar el cuestionamiento personal. Esto corroboraría la teoría sostenida por diferentes autores de que la imagen del trabajador de la construcción está asociada a una masculinidad rotunda, poderosa, que contribuye a mantener a las mujeres alejadas del sector. Como apunta la Carpintera:

“No está bien visto ir sucia, con manchas, un tío sí, pero una mujer..., a mí sí me miran mal, la gente no está acostumbrada y ni se imagina que trabajas en una obra, no se les ocurre.

Lo que sí han corroborado las trabajadoras entrevistadas es que se espera que las mujeres sean más limpias y dejen la obra más recogida. El imaginario de la mujer dedicada al mantenimiento del hogar y la familia se traslada al ámbito laboral y presupone que las obreras, como mujeres, van a tener una tendencia natural, innata, a dejar la obra más limpia y recogida.

Daban por hecho que nosotras íbamos a dejar la obra más limpia porque éramos mujeres. Yo no podía tener la obra de sucia como algunos compañeros, de mí se esperaba que la tuviese recogida. Para que en aquella época unas mujeres nos mantuviésemos trabajando, lo teníamos que hacer muy bien. Por ser mujer se espera que seamos más limpias, más ordenadas y más amables. (Fontanera)

La presión a la que se ven sometidas las trabajadoras, que sienten que se les exige más, hace que sean más rigurosas y perfeccionistas con el trabajo, por lo que su trabajo suele ser mejor. Eso genera un círculo vicioso: más exigencia, más implicación, y por tanto, mejor resultado que refuerza aún más la exigencia. Como apuntaban Román et al., el entorno sexista y las expectativas estereotipadas de los hombres vuelven a poner a las mujeres en desigualdad de condiciones, obligándoles a ser más estrictas y exigentes con su trabajo y a estar constantemente demostrando su valía.

MIEDOS Y ASUNCIÓN DE RIESGOS EN UN SECTOR CON UN ALTO ÍNDICE DE ACCIDENTES LABORALES

En la teoría recogida en el estudio Kris Paap sobre los trabajadores blancos del Medio Oeste americano en el sector de la construcción, se señalaba que había un refuerzo de la identidad de clase y de raza basada en una masculinidad en torno al trabajo físico y a la asunción de riesgos. Otras autoras como Ibáñez apuntaban a que factores como la temporalidad y la precariedad, provocan una excesiva presión hacia la productividad, forzando esas actitudes de asumir riesgos para ser más rápido, llegándose incluso a valorar positivamente tener una actitud despreocupada hacia la seguridad en el trabajo.

Paralelamente se mantiene la creencia, basada en los estereotipos de los roles de género, de que las mujeres, de forma generalizada, son más miedosas y tienen una menor disposición a afrontar riesgos y peligros para realizar determinadas actividades, como subirse a alturas, trabajar con maquinaria, con corriente eléctrica, etc.

Sin embargo el relato de las personas entrevistadas no corrobora esas tesis y apuntan que también hay hombres con reticencias a asumir determinados riesgos, que “*depende de cada persona, no del sexo*” (Albañil) y que es consecuencia de una educación orientada a obedecer y no correr riesgos.

Nos han educado en no correr riesgos, hay excepciones mujeres que asumen riesgos y se suben al andamio o al Everest. (Carpintera)

MUJERES CON CARÁCTER Y SEGURAS DE SÍ MISMAS

Los estereotipos asociados al género femenino conllevan la creencia de que las mujeres son más frágiles, más inseguras, no tienen confianza en sí mismas y muestran mayor dificultad para tomar decisiones. Las personas entrevistadas corroboran que es una creencia que se mantiene en la sociedad y que se produce sorpresa cuando ellas demuestran lo contrario, que son fuertes y seguras de sí mismas.

A mí me han dicho muchas veces lo de “tú tienes carácter”. Sí, pues claro que tengo carácter! Pero tengo que sacarlo, mostrarlo. Ellos no tienen que sacar nada. (Fontanera)

Yo creo que justo las que nos hemos metido en el ámbito de la obra tenemos un carácter súper fuerte. Nos imponemos bastante cuando pasa cualquier movida. También influye cómo estés posicionada en ideología, de ideas y eso.... Hay cosas que ves y dices, mira no me puedo callar. (Peona)

Yo creo que no es cierto. Los que nos hacen inseguras son ellos, intentan que no seamos lo que queremos ser. Creo que es más que los hombres no nos han dejado: dónde vas a ir tú? Vete para casa.... (Carpintera)

O como apunta la peona, las mujeres que optan por trabajar en la obra, por norma general tienen un carácter fuerte, probablemente más que la media, y son conscientes de que en el medio en el que desarrollan su actividad, completamente masculinizado, ese carácter fuerte les va ayudar a ganarse el respeto de los compañeros y a ser aceptadas.

Junto a las creencias sobre las capacidades innatas de las mujeres, encontramos también creencias específicas sobre los trabajos a pie de obra. Además de la referida necesidad de fuerza física, hay una creencia muy extendida sobre el ambiente en la obra. El hecho de que no sea necesaria una formación cualificada, hace que muchos de los trabajadores sean “*hombres sin estudios, muchos, más burros que un arado, hombres muy difíciles*” (Fontanera) proyecta una imagen de ser un sector rudo, donde las mujeres no se van a sentir cómodas.

AMBIENTE HOSTIL, BRUTO E INSOLIDARIO, OTRA FALSA CREENCIA

Respecto a si en la obra el ambiente es hostil, según la investigación realizada por Ibáñez y Narrocki sobre trabajos manuales de la construcción, la masculinidad hegemónica funciona como un mecanismo para la exclusión del colectivo de mujeres que tienen grandes dificultades en integrarse en un mundo dominado por la subcultura masculina. El ambiente en la obra, condicionado por

las características propias de la misma, como son distancia entre trabajadores, ruido de máquinas, actividades retumbantes (como golpear o clavar), junto al hecho de desarrollarse en espacios de uso restringido (no abierto al público), propicia un ambiente distendido, a la vez bullicioso, donde comunicarse a gritos está absolutamente normalizado, y que en palabras del albañil no se corresponde con hostilidad o mal ambiente:

El ambiente no es hostil, es muy bruto entre nosotros... Se grita mucho, que es lo que se ve desde fuera, pero no es hostil, para nada o a mí no me lo parece. Lo de hablar alto es por las distancias, si estamos separados 4 pisos o gritas o no te oyes. Siempre gritamos mucho incluso luego en la calle, ya se te queda el tono. (Albañil)

En cuanto a la forma de solucionar los problemas, que es habitual que surjan en la ejecución de los trabajos, o la discrepancia de criterios sobre cómo acometerlos, el relato de las trabajadoras hace referencia a actitudes asociadas al rol masculino, una seguridad y una autoridad que derivan en rigidez para controlar la situación en todo momento, una necesidad de imponer su criterio, por las buenas o por las malas, y a una falta de habilidades sociales para superar las diferencias hablando, sin necesidad de subir el tono.

El problema es que entre chicos nunca se llaman la atención, parece que lo siguiente es darse de ostias. Tienen mucho miedo... Yo sin embargo..., a mí no se me pasa por la cabeza que tengo que pegarme con nadie. Si la obra está hecha una guarrada, yo voy y se lo digo. Yo sí lo hago, es lo que toca. Entre ellos no, no se plantean arreglar las cosas hablando, parece que si están en desacuerdo directamente se van a tener que pegar. (Fontanera)

Por el contrario, la percepción del trabajador entrevistado difiere completamente:

Siempre discutimos por cosas de trabajo, por cómo se hacen las cosas, sin enfadarnos. Si discutimos es por el trabajo, porque no está bien hecho. A mí no me gusta estar gritando todo el día, acabas con la cabeza así... Es cierto que la obra generalmente es muy cochina, la gente deja ahí y el que venga detrás que arree. La gente está a “hacer, hacer, hacer” y no se preocupa de lo que deja en el andamio. Pero, es un sector que lleva muchos años igual y cuesta mucho cambiarlo. (Albañil)

El ambiente distendido, el espacio restringido y el desarrollo de tareas mecánicas que permiten “tener la cabeza en otra cosa” favorecen igualmente un ambiente de camaradería caracterizado por las bromas y el vacile, que hace que las trabajadoras se sientan incomodas e incluso desplazadas: “Ellos están acostumbrados a hablar a su manera, a decir sus burradas,... y yo me daba cuenta que cortaban frases, se daban codazos porque yo estaba allí. Te hacen sentir que no es tu sitio”. (Fontanera). Si las bromas tienen carácter sexual como ocurre con asiduidad, propiciado por la presencia exclusiva de hombres, la camaradería entre hombres se convierte en una verdadera barrera para las mujeres.

Sí, sí, se embrutecen. Yo creo que a una chica heterosexual le amargarían, todo el día le vacilarían. A mí me dejan en paz, no sé a otra... Sí, yo creo que pensar en trabajar con “todo maromos” echa para atrás a las tías. (Carpintera)

A veces también hacen chistes de mierda ridiculizando a las mujeres. Les intento educar pero.... Son duros. Si creo que llevan el rollo machito cuando están entre todos, luego cada

uno es de otro rollito. Cuando se juntan es una medio condena. Rollo manada, evitar sentirse vulnerables. (Peona)

De nuevo, la percepción del trabajador es completamente diferente. Para él es uno de los aspectos positivos del trabajo en obra: *“las bromas, el vacile, el cachondeo y es algo que no veo en otros trabajos y que a mí me gustan mucho”* (Albañil). Al mismo tiempo reconoce, que la presencia de mujeres en la obra conlleva un cambio de actitud:

Se nos hace raro, tienes un sistema de funcionar... y cuando entra una mujer te descoloca. El primer día no sabes cómo funcionar. Te da un poco de palo, de vergüenza ser como eres normalmente en obra. El primer día se hace raro pero luego la sensación es muy buena. (Albañil)

Esto apuntalaría la tesis de que en la obra se mantiene cierta forma de actuar que en otros sectores, donde la presencia de hombres y mujeres es más equilibrada, ya se ha superado.

AMBIENTE MASCULINIZADO QUE PUEDE DERIVAR EN ACTITUDES MACHISTAS

El ambiente anteriormente descrito en el que reina la camaradería entre hombres puede derivar en comportamientos machistas. Hostilidad hacia las mujeres, cuestionamiento de sus capacidades (*“¿Y lo vais a hacer vosotras solas?”*, Fontanera), menosprecio, (*“chica, tráeme agua”*, Peona); ignorar su presencia (*“durante cuatro horas no me hablaba”* Peona) etc. En el estudio realizado por Madikizela y Haupt hay una percepción de que las mujeres no son respetadas en la obra en la misma medida que los hombres y que tienen más posibilidades de ser intimidadas por compañeros varones. Los testimonios de las trabajadoras no dejan lugar a dudas:

Al principio la mayoría no me hablaban por ser chica, son musulmanes la mayoría y me miraban incrédulos. Un día estuve con uno 4 horas recogiendo andamios y el pibe no me hablaba. Yo pensando si le caería mal... Al final empecé a preguntarle yo cosas, sobre su acento,... fue como quitarle el tapón de la boca... También había latinos y gente de aquí y tampoco me hablaban. He tenido que ir hablándoles yo para que me hablasen..., pero ahora estoy súper integrada, para cualquier cosa me preguntan, me ha costado pero... Yo me lo tomo con humor y pienso pobrecitos, son tontos y no se enteran de las cosas. Y luego se sorprenden cuando me ven hacer las cosas. La primera semana, todos me medio ignoraban, a veces me decían coge la escoba y barre..., hasta que me aburrí de barrer, y dije: “quiero hacer algo, dadme algo para hacer”. Me vio uno y me dijo: vente conmigo y nos pusimos a rasear y a partir de ahí bien. (Peona)

Bueno hay uno...soy la única chica allí, todos saben cómo me llamo. No me llames chica. No me da tarea, me ignora. Le dice cosas para hacer al compañero y a mí nada. Al final tengo que decirle, te puedo traer yo los bloques, el agua... Y me dice: “chica, tráeme agua”. (Peona)

Muchas veces oyes cosas machistas, comentarios muy despectivos hacia las mujeres en general. No soy de dejar pasar pero tampoco puedo estar dejando de currar para contestar a todas las burradas. Procuro dejarles algún “regalito” para que recapaciten un poco. A veces únicamente me acerco para recordarles que estoy allí. Muchos de ellos son mani-

fiestamente hostiles, piensan que estas quitando el trabajo a un hombre, que es muchísimo peor que quitarle el trabajo a una mujer. En la construcción el puesto de trabajo es masculino, por tanto una mujer se lo está quitando a un hombre. Al revés, de hombres que le quitan el trabajo a una mujer no se lo plantean. (Fontanera)

Te encuentras con tíos que no se atreven a mirarte a la cara ni cuando les hablas, “tío, que estoy aquí, mírame!” Porque no se atreven, porque pasan de ti... no lo sé. (Carpintera)

Si, aunque no sean todos, siempre queda alguno. Y en la obra creo se mantienen más conductas que en otros ámbitos ya están denostadas. (Empapeladora).

Afortunadamente los avances en materia de acoso laboral han ayudado a poner freno a determinadas conductas machistas que hasta hace muy poco estaban normalizadas, lo que no implica que hayan desaparecido del ámbito laboral.

En contraste con los últimos testimonios, cuando se les preguntó sobre la relación con compañeros, las respuestas son ambiguas y contradictorias. Empiezan la frase diciendo una cosa y acaban con la contraria, poniendo en evidencia que es un aspecto complejo. Una de las características del trabajo en obra es que se va cambiando de compañeros de trabajo cada poco tiempo. Se puede tener cuadrilla o compañeros fijos, pero según vas cambiando de obra, se va coincidiendo con diferentes trabajadores, a muchos de los cuales no les vuelves a ver. Esto genera que las experiencias puedan ser muy diversas, que en general el trato haya sido bueno pero que en alguna ocasión se hayan vivido situaciones desagradables.

El ambiente en obra bastante bien, no he solido tener problemas. Igual antes me fijaba yo más. A veces si oyes comentarios un poco absurdos, sobre todo cuando éramos dos chicas: “pero cuánto váis a tardar siendo dos chicas? Y lo váis a hacer vosotras solas?” (Fontanera)

Noto mucho paternalismo, todos tienen hijas... Yo creo que me tratan tan bien porque piensan que igual sus hijas el día de mañana se encuentran en una situación así y piensan que les gustaría que estuvieran cómodas. La actitud que toman de cuidarme yo creo que es por ese motivo. (Peona)

El trato de los tíos con nosotras, así bueno... Conmigo es diferente, como soy más andrógina, yo creo que a mí me tratan de una forma diferente. Si es una tía más femenina yo creo que le tratarían diferente, creo que le estarían dando más la chapa. En ese aspecto yo creo que los tengo más controlados, que me ven más como un igual. (Carpintera)

Cuando yo entraba la obra ya estaba muy avanzada, no había tantos trabajadores, pero en general no he sentido rechazo entre los currelas. Si he sentido cierto paternalismo: “deja ya lo bajo yo”, no nos tratan como a iguales. (Empapeladora)

De nuevo, el relato del trabajador pone de manifiesto una percepción completamente distinta y deja traslucir una actitud típicamente masculina: la naturalización del proteccionismo hacia las mujeres desde una posición de superioridad.

No he presenciado roces o problemas con las chicas. Yo no lo toleraría. Si hay una mujer siempre te sientes como más protector. (Albañil)

En cuanto a las relaciones en general entre los trabajadores de los diferentes gremios de una obra, de nuevo encontramos experiencias muy diversas que no permiten sacar una conclusión definitiva.

Yo digo “si dejamos esto así le va a estorbar al que venga” y mi jefe dice “baaa da igual, que se apañen!” Yo todo lo que puedo lo hago yo, procuro no dejar algo a medias y ellos no, se la suda. (Carpintera)

Yo con otros compañeros u otros gremios no he tenido problemas, en general bastante bien. Cuando he pedido ayuda no me han contestado con prepotencia. Antes igual sí estaba peor visto pedir ayuda, pero ahora todo el mundo lo hace en un momento dado. Una bañera de 250 kilos hay que moverla entre 8, sean del sexo que sean. (Fontanera)

LA INCONVENIENCIA DEL EMBARAZO PARA LA EJECUCIÓN DE TRABAJOS FÍSICOS

El embarazo es un factor que influye negativamente en el proceso de selección de cualquier trabajo. En el sector de la construcción se agudiza la problemática al verse incompatible con el desarrollo de algunas actividades propias del sector. El problema se agrava al no haberse regulado específicamente en el convenio de la construcción, precisamente por la escasez de mujeres en el sector, y en consecuencia es una problemática invisibilizada.

De las mujeres entrevistadas, solo una es madre, y fue en una etapa anterior a la de dedicarse al sector de la construcción. Todas ellas ven muy complicado compatibilizar el embarazo y la maternidad en general, con el trabajo, pero no mucho más que en cualquier otro sector.

Aquí directamente te dicen: no te dediques a esto, esto no es cosa de mujeres y mucho menos de mujeres embarazadas. (Fontanera)

Si, también echa para atrás, como en otras profesiones. Conocía a una chica que trabajaba en una carpintería y cuando se quedó embarazada, lo dejó. (Carpintera)

No creo que sea incompatible. Lo es para la empresa que tiene que seguir pagando. Con las bajas paternales creo que se darán cuenta que no es solo cosa de la mujer, que es también de los hombres. Pues..., te da pereza pero te jodes y lo asumes. Que a los chicos no les vas a estar preguntando tú quieres tener hijos? Porque no te voy a pagar la baja paternal. Una mujer embarazada podría hacer muchos trabajos, no es cierto que no puedan hacer nada, trabajos más tranquilos, sin pesos: tapar agujeros o grietas...(Peona)

Yo lo veo complicado porque un empresario va a pensar que no le dan las cuentas y por el trabajo a desempeñar. Debería haber más facilidades en todos los sectores. Con la patronal se negocia poco y no hay mucho interés en estos temas. (Albañil)

Se trata de una problemática invisibilizada a la que no se le busca solución por no haber demanda. Se ha consultado a uno de los sindicatos mayoritarios de la CAV y han afirmado que en el Convenio del sector de la construcción no hay ninguna propuesta relacionada con la igualdad. Las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio son de cara a la galería, no se negocia nada porque los sindicatos que suman la mayoría de representación sindical en el sector negocian con la

Patronal fuera de la mesa y no incluyen ninguna medida relacionada con la igualdad y la patronal tampoco lo plantea. Parece que la mayoría de agentes implicados no ven la necesidad de abordar el tema. Uno de los sindicatos mayoritarios presentó una propuesta que incluía un apartado específico sobre *Propuesta de Igualdad y no discriminación*, en el que se recogía la necesidad de implementar medidas que garanticen la contratación de mujeres en el sector. Desgraciadamente este documento no llegó a discutirse al haberse firmado un acuerdo fuera de la mesa de negociación.

EL RETO DE LA CONCILIACIÓN TAN COMPLICADO COMO EN CUALQUIER SECTOR

Directamente relacionado con el embarazo, la conciliación de la vida personal y familiar es un aspecto que se percibe como muy complicado, aunque indagando en el tema todas las personas entrevistadas concluyen que “como en cualquier otro sector”. De todas ellas, solo una es madre, condición que el resto por ahora ha rechazado por decisión propia, y no condicionadas por su actividad laboral. Como apunta la Empapeladora que tiene una hija mayor y un crío de 10 años: “La conciliación es igual de complicada que en otros trabajos”. En palabras de la carpintera, el problema es, que en general, dedicamos demasiadas horas al trabajo, que si además es físico supone un desgaste que complica más la crianza: “Es difícil currar 8 horas en un trabajo físico y además tener críos”. Otras reflexiones apuntan a que el problema es más el régimen laboral, en concreto ser profesional autónoma: “El hecho de ser autónoma no te da ninguna facilidad. En vez de un jefe, tienes 400 que son tus clientes, que te esperan. Ser autónoma es una trampa. Puedes trabajar menos pero a costa de la cuenta corriente. (Fontanera).

Por último las características propias de la construcción hacen que se perciba como un sector que exige una dedicación extra, más allá de cumplir el horario laboral: “Si hay una fuga no te puedes ir a tu casa hasta que no solucionas el tinglado” (Fontanera). “Si tienes que acabar un trabajo, no te puedes ir cuando han pasado las 8 horas en punto, te tienes que quedar a acabar, y al final... es complicado cumplir horarios” (Carpintera). Como ella misma apunta “Pero no todos los días, a veces...”. Se trata de ocasiones puntuales (fugas, averías, fin de obra), que marcan precedentes y dificultan el cumplimiento de la jornada laboral de manera estricta. A esto hay que sumar las horas *extras*, pero que no son consideradas como tales, de desplazamiento hasta el lugar de trabajo y/o al almacén a coger o descargar material.

La reflexión que apunta el albañil, condicionada por su condición de trabajador por cuenta ajena y de varón sin familia propia, nos sitúa ante una percepción de la cuestión menos problemática, con horarios no tan malos, capacidad de negociación de las vacaciones y el horario, y sin haber vivido de cerca los problemas asociados a las bajas paternales al no ser ninguno de sus compañeros padre:

Está complicado, depende la empresa. No creo que sea peor que en otros sectores, la mitad de la tarde tienes libre y los fines de semana. Hay empresas que puedes negociar las vacaciones. Cuando estaba de autónomo vacaciones casi no había, una semana, dos como mucho. O ganas mucho o no daba. Tengo compañeros que han cambiado el horario para poder ir a recoger a los peques y no ha habido problemas. Reducción de jornada no, eso no he visto. Bajas por paternidad tampoco, no se si no me ha coincidido o... no lo sé. El horario de la construcción es complicado, si el de la pareja acompaña, bueno, sino... lo veo difícil, como en casi todos los ámbitos. (Albañil)

Yo sí puedo conciliar porque no tengo hijos. Pero si los tienes, tiene que ser muy difícil. Mis compañeros varones se apoyan en sus mujeres. Si ella no trabaja lo tienen muy bien, porque ella tira del carro familiar y él se dedica a trabajar doscientas mil horas al día, o las que sean necesarias. Otro compañero que sí quería participar de la vida familiar, le costaba, si eres autónomo es complicadísimo. Aunque te pongas horarios, te los saltas. Ahora con mi compañero intentamos turnarnos para que unos días se quede uno y el otro salga antes o a la hora. La posibilidad de trabajar media jornada o jornada intensiva es muy difícil. Sí empieza a haber empresas que hacen jornada intensiva de 8 a 3, o a 4:30 parando para comer. Nosotras nos lo planteamos y lo estamos intentando pero es complicado, siempre surge algo. El problema para conciliar no creo que sea por la construcción sino por ser autónoma. (Fontanera)

La empapeladora, desde su experiencia de ser madre vinculada a una decisión personal muy habitual entre trabajadoras con responsabilidades familiares, dejar de trabajar o reducir la jornada laboral, hace una lectura positiva sobre la decisión tomada:

La maternidad sigue delegada a las mujeres. El estado debería hacerse cargo de todo (seguros sociales también) en la bajas maternales y paternales. La conciliación es complicada, como en cualquier trabajo, no más. Cuando mi hijo era pequeño trabajé menos, para estar a su lado, para acompañarle en su proceso de crecimiento. Ahora sé que la planta está bien enraizada y puedo dedicar más tiempo al trabajo. Todo tiene su momento. La conciliación es muy complicada siempre. Es normal que la natalidad sea tan baja. En mi país de origen la crianza es compartida con toda la familia, es más fácil todo. La renuncia al trabajo para dedicar a la crianza durante unos años compensa con creces. El rol de masculinidad tradicional de los trabajadores de obra se proyecta a la vida doméstica, en la que las tareas son de las mujeres. (Empapeladora)

Este último comentario pone en evidencia una cuestión directamente relacionada con la conciliación y con el perfil de los trabajadores del sector de la construcción: el mantenimiento del rol tradicional masculino en mayor medida que en otros sectores laborales. Una presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en un sector, puede contribuir a tener una visión más global y compleja de la maternidad-paternidad y la crianza, que a su vez, puede contribuir a deconstruir los roles de género tradicionales, en los que el peso de esa actividad recae sobre la mujer mientras el varón se limita a satisfacer las necesidades materiales. En cualquier caso se trata de una cuestión relativa a los trabajadores varones, que aunque intersecciona con este análisis, se escapa del objeto de esta investigación.

4.3.3. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN LOS TRABAJOS A PIE DE OBRA: SUPERANDO BARRERAS CADA DÍA

Una vez desgranadas las diferentes creencias vigentes y su influencia en la decisión de optar por este sector, en el siguiente bloque de preguntas durante las entrevistas se reflexionó sobre las diferentes barreras que han tenido que superar para acceder y desarrollar su actividad profesional.

Del relato recogido se puede deducir que han superado múltiples barreras y que han logrado adaptarse a un ámbito indiscutiblemente masculino. El escaso número de mujeres en esta realidad,

indica que, más allá de ser posible, es francamente complicado. Su relato pone de manifiesto que son muchos los prejuicios que tienen que superar, tanto de los estereotipos del rol femenino como de lo que supone el trabajo a pie de obra. Incluso una vez superados esos prejuicios y habiéndose atrevido a trasgredir la norma no escrita de que “la obra es cosa de hombres”, la realidad y los años de experiencia, corroboran que son múltiples las barreras que tienen que superar y que queda mucho por andar para que la construcción, especialmente en los trabajos a pie de obra, sea un sector inclusivo.

Como sostenían hace más de 20 años Hawks y Spade en relación a las estudiantes de carreras técnicas masculinizadas (ingenierías especialmente), a pesar de que las estudiantes incorporadas en estas áreas han superado muchas de las barreras de género descritas en la literatura, estas siguen percibiendo mayor cantidad de obstáculos que sus compañeros en sus futuros laborales. Casi veinte años después Alm sostiene que el mercado de trabajo real está aún más segregado que el que resultaría de cumplirse los deseos de las personas, apuntando que muchas mujeres expresan una preferencia hacia ocupaciones masculinizadas, que sin embargo nunca llegarán ocupar. Las mujeres *excepcionales* que han posibilitado esta investigación, han superado prejuicios y han accedido a la obra, pero en ella, se han encontrado numerosas barreras ante las cuales han adoptado diversas estrategias de integración. Como ellas mismas expresaban, ha sido un camino lleno de dificultades que también les ha reportado la satisfacción de superar retos:

Yo soy muy machorra, soy muy resolutiva. Nos han enseñado que como somos el sexo débil tenemos que manipular, que engañar, que pedir ayuda. Y yo no, soy muy práctica, digo lo que tengo que decir una vez y basta. Trabajar en la obra empodera. Hacer, organizar, coordinar, saber que eres capaz, todo eso empodera. Entrar a sitios donde no han estado otras mujeres. (Empapeladora)

DISCRIMINACIÓN PURA Y DURA POR SER MUJER

El relato de las personas entrevistadas pone sobre la mesa una discriminación por sexo injustificable que en ocasiones raya lo increíble. En pleno siglo XXI, todavía hay personas que les cuesta creer que puede haber mujeres trabajando en un oficio tradicionalmente desarrollado por hombres. Y que con una falta del más mínimo respeto se atreven a preguntar por su sexo a una persona, con una muestra de incredulidad similar a sí hubiesen visto un extraterrestre: “*te puedo hacer una pregunta? eres chica?*” (Carpintera). Nos encontramos ante un ejemplo de discriminación sin disimulo ni el más mínimo respeto hacia la persona preguntada, que como es lógico se siente violentada.

Otro ejemplo de discriminación por sexo sin tapujos ni disimulos, lo relata la Peona en relación a las primeras prácticas del módulo de carpintería: “*nos dijeron, a mi compañera y a mí, que dábamos mala imagen para la empresa y que nos fuésemos*” (Peona). Cuesta creer, que en un Estado, cuya Constitución recoge en el artículo 14 que no puede prevalecer la discriminación por razón de sexo (entre otras), una empresa argumente que la presencia de mujeres da mala imagen y que sea motivo para el despido.

Paralelamente, también han relatado ejemplos de cómo el hecho de ser mujeres en determinadas situaciones puede conllevar una mejor acogida:

Sobre todo, cuando hago reparaciones a mujeres de edad, que se sienten frágiles o de alguna maneja vulnerables, sí he sentido que les tranquiliza que sea una mujer. (Fontanera)

Sin embargo el testimonio, de lo que podría considerarse una discriminación positiva para las mujeres, queda empañado con el ejemplo contrario:

En una ocasión una clienta al enterarse que iban a ir dos chicas a hacerle el trabajo, dijo que no, que a su casa le mandaran a dos chicos. Los comerciales de la empresa en la que trabajábamos, con el tiempo me confesaron que les costaba colocarnos, que había clientes que decían que no querían chicas. Y aunque les contestaban que se perdían a las mejores instaladoras, les daba igual, no querían mujeres. Las resistencias han sido mayores por los clientes que por los compañeros de obra. (Fontanera)

SER MUJER ES UN AGRAVANTE PARA ACCEDER A TRABAJO

Una de las primeras dificultades con las que se encuentran las trabajadoras es el acceso a un puesto de trabajo o a clientes en el caso de las autónomas. Como exponían Román & Ríos la segregación ocupacional se deriva, entre otras cuestiones, de las preferencias explícitas de los empleadores a la hora de contratar, según lo que ellos entienden que es más propio para cada sexo. Especialmente entre la clase empresarial del sector de la construcción sigue muy vigente la creencia de que las mujeres son menos aptas para la realización de trabajos a pie de obra, y así lo corroboran números testimonios:

Creo que he tenido más dificultades que otros compañeros. El hecho de ser mujer creo que me ha condicionado, que he perdido muchos trabajos: he tenido menos trabajo, menos clientes,... Nadie te dice no porque eres mujer, te dirá que eres más cara o lo que sea, pero yo creo que sí. Ahora que tengo un socio lo veo claramente. El lleva menos tiempo y tiene más trabajo. Por ejemplo los proveedores, que a mí me conocen desde hace más de 20 años, jamás me han llamado para darme un trabajo, y a él sí, de vez en cuando le llaman. En fontanería la sabiduría si eres hombre se te supone. Y si eres mujer, no. Y entre elegir a un hombre o a una mujer, se elige siempre al hombre. Sí me he sentido discriminada por ser mujer. A los compañeros de hace 20 años les ha ido mucho mejor que a nosotras, y yo sé que es por ser mujeres, ellos han tenido más trabajo. (Fontanera)

Cuando el director de la escuela me estaba buscando empresas de pintura, que es donde yo quería hacer las prácticas, me dijo: he llamado a 11 empresas y en todas me han dicho que no quieren pibas, porque yo le recalque que dejara claro que era chica, que luego no quería malos rollos. Cuando empezamos el grado nos dijeron que las empresas de pintura quieren chicas porque son más limpias, más cuidadosas, no manchan tanto. Argumento de mierda estereotipando lo que son las chicas. Y luego la realidad cuando estás buscando prácticas es que las empresas no quieren chicas. (Peona)

Sí ha habido clientes que han tenido reticencias a tratar conmigo y me han rehuido. Como coordinadora en las obras me he encontrado mucho machismo. De mirarte como si no supieses nada sólo por el hecho de ser mujer. (Empapeladora)

NECESIDAD DE DEMOSTRAR CONTINUAMENTE SER BUENA PROFESIONAL

El hecho de ser, no ya una minoría, sino una excepción dentro del sector, ha conllevado que estas mujeres hayan tenido que esforzarse más y demostrar continuamente que son buenas profesionales. En palabras de la fontanera: “*A los hombres el conocimiento se les supone y tú lo tienes que demostrar todo el rato*”. Ellas han tenido que esforzarse más, ser más estrictas, exigentes y rigurosas para demostrar que son buenas profesionales y convencer al cliente. Todo ello en un ámbito que no se caracteriza por el perfeccionismo y donde las malas prácticas son bastante habituales:

Nosotras tenemos que andar demostrando, ellos no lo demuestran y encima lo hacen mal. Si yo hiciera lo que ellos hacen mal, seguro que me dirían: eso es porque eres mujer. (Carpintera)

Sí creo que he tenido más dificultades por ser mujer, desde mi casa, hasta la obra. “Una tía? Aquí?”. Tienes que demostrar que sabes hacer bien tu trabajo para que te acepten. He tenido que esforzarme más, demostrar más, para de alguna manera convencer. Las mujeres somos más listas, yo llevo todas mis herramientas, todo bien organizado, y así he podido convencer a mi marido y al resto, de que valgo para esto. Yo siempre estoy pensando como facilitarme el trabajo, como llevar el peso para no lesionarme, entonces me busco la vida, me compre un carrito,... Somos más eficientes y productivas. La maternidad y la necesidad de conciliar nos obligan a ser más eficientes, más efectivas, y a distinguir lo que es importante de lo que no. (Empapeladora)

La experiencia del trabajador refuerza el relato, y no deja lugar a dudas de que para las mujeres la exigencia es mayor y el cuestionamiento constante:

En este sector, al haber tanto hombre, o le echan narices o se van a la calle. Sí, creo que las mujeres se tienen que esforzar más y demostrar todo el rato que si valen. Tienen que sacar pecho para imponerse. Porque tenemos la mentalidad..., hay que abrirse un poco más. Estoy seguro que si fuera hombre no se cuestionaría, pero si es mujer..., por eso se tienen que imponer. (Albañil)

VESTUARIOS Y ASEOS, SOLO UNA EXCUSA PARA JUSTIFICAR LA DISCRIMINACIÓN

En relación a aspectos prácticos como los vestuarios o los aseos, la normativa regula que debe haber un vestuario y un aseo diferente para hombres y para mujeres, pero la realidad es que en la mayoría de los casos no se cumple, e incluso se utiliza como argumento para rechazar a trabajadoras. La norma acepta la posibilidad que se organice el uso de un mismo vestuario por turnos, garantizando un uso independiente por sexos, como relata el albañil: “*A la hora de cambiarse, pues ellas antes y nosotros después y no hay problema. Ningún problema, una más*”; que pone de manifiesto que ellos no lo viven como una cuestión conflictiva.

Sin embargo, la percepción de las mujeres es muy distinta, y ante esta realidad, la mayoría de las trabajadoras optan por ir cambiadas desde casa para ahorrarse ese conflicto. Lo viven con naturalidad, parece que lo tienen asumido. Da la sensación, que hay tantas posibles problemáticas relacionadas con su presencia en la obra, que prefieren evitar las que tienen tan fácil solución

como ir cambiadas de casa. Algunos relatos manifiestan la conciencia de que están sorteando un problema:

Llegas a una obra y no hay vestuario, el baño no tiene puerta, no tienen cuidado de nada... Siempre he ido vestida de casa para evitarme ese problema. (Empapeladora)

En otros, sin embargo, da la sensación, de que puede haber algo de autoengaño, de normalizar y naturalizar una situación, sin problematizarla, creyendo que es una decisión personal, en vez de una estrategia para superar una clara discriminación por sexo.

Voy cambiada de casa pero por comodidad, por no tener que desvestirme y volver a vestirme, no porque me de corte cambiarme con ellos. (Carpintera)

SIN REFERENTES FEMENINOS: LA OBRA NO ES COSA DE MUJERES

Numerosas investigaciones citadas en la tesis de Infante han puesto de manifiesto que la masculinización del sector de la construcción se visibiliza tanto, en la baja proporción de mujeres trabajadoras del sector, como en la ausencia de mujeres entre los familiares que trabajan o han trabajado en él, lo que deriva en la falta de referentes femeninos consolidados, que contribuye a alimentar la imagen masculina de las ocupaciones de esta industria.

El hecho de que haya referentes ayudará a que otras mujeres se animen. Chavalas a las que he dado formación, se envalentonaban, se animaban a hacer cosas en casa. Y les gustaba, lo disfrutaban. Yo siempre les decía: chicas, esto lo han hecho siempre los hombres, por lo tanto tienen que ser fácil. (Fontanera)

Mi referente ha sido mi madre que ponía el papel pintado. De carpintería no, nunca ha habido nadie que me haya servido de ejemplo, que me haya inspirado. Sí, sin duda creo que éste es uno de los aspectos que dificulta que más mujeres se acerquen a este trabajo. Y al no acercarse, tampoco saben lo que hay. El miedo a que te rechacen a que te vacilen los tíos. También que son profesiones que nos han metido en la cabeza que son de tíos, ya las descartan sin cuestionarlo. No sé si habrá más carpinteras... (Carpintera)

Este aspecto ha sido subrayado por todas las mujeres entrevistadas, como uno de los que más claramente repercute en la dificultad de acercarse, de valorar el trabajo a pie de obra como una salida laboral. En palabras de la empapeladora: “Si no veo una mujer haciendo un trabajo, voy a pensar que ese trabajo no lo pueden hacer las mujeres”. La ausencia de referentes, en cualquier sector, además de impedir el efecto espejo de ejemplo, de imitación, es un factor que contribuye al cuestionamiento de las pocas mujeres que se atreven a desafiar a la norma. Como se recoge de la experiencia de la fontanera, la sorpresa, cuando no perplejidad, especialmente hace casi 30 años cuando ella empezó, o con la gente mayor, puede derivar en la búsqueda de argumentos lógicos según sus creencias, que justificara porqué una mujer se dedica a trabajar en la construcción:

La gente de edad que todavía se sorprende de verte suele preguntarme: “tu padre era fontanero? Tu marido? No? Y cómo es que te dedicas a esto?” Y sin embargo a los hombres nadie les pregunta porqué son fontaneros. La gente no se corta y se atreve a preguntarte si no has encontrado nada mejor (más apropiado). O incluso si estoy casada. Relacionan

lo uno con lo otro. Antes jugaba a entretenerme y cada día contaba una versión: casada, divorciada, con hijos, sin hijos..., según el día. Porque si me lo tomaba en serio... acababa teniendo un problema. (Fontanera)

En este caso concreto, cabe destacar, la estrategia en clave de humor que encuentra esta trabajadora para sobrellevar estas situaciones, que especialmente si ocurren de manera reiterativa, pueden acabar generando situaciones que pasan de incómodas a violentas y que sin duda van haciendo mella en la autoestima.

En contraposición, encontramos el testimonio de la trabajadora más joven, que sin ambages reconoce que: *“A mí el hecho de que no haya mujeres en la obra, me da ganas de meterme”* (Peona). Quizás esta respuesta se enmarca dentro de una conciencia feminista y una actitud proactiva para cambiar las cosas desde la primera persona, fruto quizás, entre otros, del empoderamiento de las mujeres y del auge del movimiento feminista de los últimos años.

UN NICHU DE MERCADO QUE LAS MUJERES ESTÁN DESAPROVECHANDO

El desarrollo profesional de las trabajadoras a pie de obra es más complicado que el de los varones y está directamente relacionado con las dificultades para acceder a carga de trabajo o clientes, en el caso de las autónomas, y con la discriminación por ser mujer en la contratación, en el caso de las trabajadoras por cuenta ajena. A ello se suma la limitación de disponibilidad que conllevan las responsabilidades familiares, especialmente si se tiene familia propia. Por último, el desgaste físico que conlleva el trabajo continuado en la obra, *“Me cambiaría, porque es muy agotador, y la edad..., el cuerpo te va doliendo”* (Carpintera); tiene como resultado que a todas las personas entrevistadas, no sólo a las mujeres, les gustaría poder cambiar de trabajo. El relato del albañil es concluyente:

Sí cambiaría de trabajo por el tema del esfuerzo físico que sí me está causando dolores, todo desgasta, salen hernias, dolores musculares,... yo no me veo con 65 años haciendo tejados. Llevo desde los 20 años trabajando, y el cuerpo se resiente, no creo que llegue a los 65 ó 67 en este trabajo, es que no se puede. (Albañil)

El progreso o ascenso en este sector específico de los gremios de construcción, normalmente es pasar de empleada o autónoma a ser coordinadora, bien de varios gremios o de un equipo dentro de la especialidad. En general no es fácil dar ese paso, que requiere tener un volumen de trabajo importante. Más complicado será para una mujer, cuando, como atestiguan sus relatos, siguen vigentes creencias estereotipadas sobre las capacidades de las mujeres. Van a estar mucho más cuestionadas y se va a dudar que sean capaces de imponer su criterio a los trabajadores que estén a su cargo.

Otra opción de ascenso profesional, puede ser pasar de trabajar para alguien a montar tu empresa y subcontratar los trabajos. En esta modalidad, se generan situaciones en las que en muchas ocasiones gana más el que gestiona, que el que ejecuta realmente el trabajo, superando el límite de lo razonable y me atrevería a decir de lo ético. En este sentido, podría darse que las mujeres tengan más reparos en reproducir unas dinámicas en las que prima el beneficio del empresario, a costa de los derechos de la clase trabajadora. Aunque hay algunas corrientes dentro de la economía feminista que apuntan en esta dirección, a que sería también una economía más solidaria, esta

cuestión se escapa del objeto de esta investigación. Haría falta una mayor presencia de mujeres en el sector para ver si repercute en la disminución de las malas prácticas relacionadas con la gestión de los trabajos en construcción.

En el testimonio de una de las trabajadoras se aprecia el deseo de montar su propia empresa. A pesar de ser una profesional valorada, y a creer que podría hacerlo bien, se aprecia un sesgo de género en la falta de confianza, en el miedo a ser emprendedora. Durante toda la entrevista se ha mostrado muy crítica con la forma de enfocar y ejecutar el trabajo de los hombres en general, y aun siendo muy perfeccionista, o precisamente por ello, no se ve capaz.

Creo que no sería una mala jefa. Me encantaría tener una empresa de gremios de mujeres, pero no sé, no creo que tenga la energía suficiente para ponerla en marcha. (Carpintera)

En cualquier caso, lo que es una realidad es que, a día de hoy, el sector de la construcción, especialmente en los trabajos a pie de obra, es un nicho de oportunidad. Hay demanda de trabajo y falta mano de obra. Al tratarse de trabajos poco cualificados, la mayoría de jóvenes formados los descartan. Son sobre todo hombres migrantes (una vez superadas todas las trabas legales) los que están accediendo a estos trabajos. Mientras las mujeres migrantes se insertan en el trabajo doméstico o la hostelería, con condiciones económico-laborales peores.

Sí, la construcción es un nicho de mercado que las mujeres no están aprovechando. Es trabajo estable, que va necesitarse siempre. Lo primero que deberían hacer las administraciones es promocionar a las chicas para que ingresen en los cursos de formación y luego incentivar a los empresarios, que tengan más ventajas por contratar a mujeres. No solo formarlas, sino ayudarlas a encontrar trabajo. (Empapeladora)

La construcción es una gran industria, mueve mucho dinero. Si es un nicho de oportunidad para ellos también podría serlo para nosotras. (Fontanera)

Hay mucha carga de trabajo y poca mano de obra. Hay mucha inmigración pero no hay mujeres. Sí, podría ser un nicho de mercado para las mujeres. Pero veo complicada la contratación. (Albañil)

Como apunta este testimonio, que abordaré en el siguiente apartado, el trabajo a pie de obra puede ser una oportunidad de trabajo para muchas mujeres, pero dadas las barreras existentes a día de hoy, va a ser necesaria la implicación de los poderes públicos para facilitar su acceso y desarrollo.

ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN EN UN SECTOR MASCULINIZADO

Para poder incorporarse a sectores masculinizados las mujeres desarrollan diversas estrategias de integración. Una de ellas, ha sido ser extremadamente rigurosas y perfeccionistas con el trabajo. Demostrar que son perfectamente capaces para no dar pie a cuestionamientos. No creo que podamos considerar esa actitud como una estrategia proactiva, una decisión propia de como solventar una dificultad sino que el contexto, la realidad, les ha obligado a serlo.

De los testimonios recogidos se pueden apreciar algunas decisiones orientadas a integrarse, aunque no siempre haya sido de forma consciente.

Siempre he intentado ser agradable, relacionarme con los compañeros, preguntarles por su vida, para integrarme y que me consideraran uno más. (Empapeladora)

En relación a la imagen o la apariencia, como se describía en la presentación de las personas entrevistadas, de las cuatro trabajadoras, ninguna se corresponde claramente con la imagen de mujer normativa. Con el pelo corto o recogido, ropa y calzado cómodo, sin maquillaje ni adornos, su imagen, sin destacar en ningún caso dentro de la diversidad presente en la sociedad de nuestro contexto concreto (Euskadi en el siglo XXI), si podría traslucir una intención, consciente o inconsciente, de no corresponderse con la imagen habitual que se presupone a las mujeres. Es difícil discernir si la adopción de esta imagen es una estrategia para integrarse en un mundo de hombres o responde únicamente a unos gustos concretos.

Yo como soy más chicuna creo que no, que no me he adaptado, soy como soy. Antes igual sí, que el estilo de las que trabajábamos en la obra era más masculino, pero ahora ya no. Antes igual estaba más estandarizado el pelo corto, pero ahora los tiempos han cambiado y hay chicas en la obra con el pelo largo, sí, más femeninas que yo. A mí de hecho me confunden por la espalda, ahora ya no me molesto... (Carpintera)

Que crees que te va a venir a casa, una tía en tacones? Va a venir una instaladora, con la vestimenta y el calzado apropiado para desarrollar su trabajo. Si ese rol es masculino, entonces sí, he tenido que adoptar el rol masculino. (Fontanera)

Como apunta este último testimonio, en nuestra sociedad se asocia vestir cómoda y de manera apropiada para desarrollar trabajos manuales con el rol masculino, en un intento más de catalogar actividades y opciones con uno u otro género. La deconstrucción de los roles de género que poco a poco vamos logrando, está favoreciendo que la imagen exterior deje de ser tan rígida y cada vez somos más mujeres las que nos negamos a adoptar unos patrones estéticos que nos constriñen y nos impiden realizar múltiples actividades. Como apuntaba De Pablo, en relación a la forma de situarse frente a los modelos sociales (legitimar, resistir y de proyecto), las mujeres trabajadoras de la construcción adaptan, sin duda, identidades de proyecto. Tanto su opción laboral como su imagen externa resignifican lo que supone ser mujer en esta sociedad. Gracias a posturas como estas la sociedad se va transformando lenta pero imparable.

Las mujeres desde niñas hemos sido educadas y socializadas en un comportamiento que busque agradar, complacer, gustar. Eso incluye utilizar un lenguaje correcto, comedido, incluso cuando nos enfadamos. Como se ha ido desgranando, esa actitud no es la más extendida en el mundo de la obra y cabe preguntarse, si las mujeres para adaptarse a ese hábitat tienen que recurrir a adoptar un patrón más masculino en la forma de expresarse, levantando la voz, utilizando tacos y expresiones soeces. *“Un por favor y un gracias nunca viene mal pero nosotros lo usamos poco”* (Albañil)

En relación a la forma de expresarse y comportarse en la obra se observa un claro contraste en lo que afirman las mujeres y el hombre entrevistado. Si bien el trabajador opina que las mujeres se comportan de manera similar a los hombres en la obra *“Con las que he coincidido en obra, han gritado y han discutido por trabajo tanto como nosotros”*. Sin embargo, la percepción de las mujeres es completamente diferente.

A mí no me gusta trabajar con tíos, que se hablan de aquella manera, incluso entre ellos. Nosotras no vamos por ahí hablando así, diciendo cosas soeces,.. (Carpintera)

Quizás en este aspecto, la forma de comportarse y expresarse, el pulso, la tensión a la que se ven sometidas las trabajadoras de obra, entre lo que se espera de ellas como mujeres y desarrollar un trabajo en un ambiente claramente masculinizado, se eleva a un mayor grado. Por un lado las mujeres no hemos sido educadas en elevar la voz para hablar, ni en recurrir a expresiones malsonantes. Por otro, esa es la forma habitual de relacionarse entre obreros. Las mujeres, en clara minoría en el sector, tratan de integrarse adoptando estrategias, cuando menos para evitar conflictos, como la de ir vestida con la ropa de trabajo desde casa. Sin embargo rebajar su lenguaje a un nivel inferior, elevar la voz sin motivo, discutir a gritos en vez de argumentar para justificar decisiones, etc..., no parece que sea un precio que estén dispuestas a pagar. No puede ser que para hacerse valer y respetar haya que utilizar un lenguaje poco educado y elevar el tono de voz. Debería ser al revés.

4.3.4. RETOS PARA UN SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN MÁS INCLUSIVO

El último bloque de la entrevista versa sobre cómo se podría intervenir en el sector para facilitar la entrada de trabajadoras y hacer el sector más inclusivo. Hablamos sobre los cambios y los

avances que había experimentado el sector y sobre qué medidas concretas se podrían implementar para invertir la desigual presencia de hombres y mujeres.

SE ATISBAN CAMBIOS PERO LAS MUJERES NO LLEGAN A LA OBRA

Al ser preguntadas sobre los cambios experimentados por el sector en las últimas décadas, poniendo el foco en la presencia de mujeres trabajando en la obra, como comentaron algunas de ellas y he podido experimentar yo como arquitecta en primera persona, se ha producido un aumento constatable de presencia de mujeres trabajando en el sector a todos los niveles, desde técnicas, gestoras y coordinadoras (profesiones que requieren mayor cualificación) a trabajadoras a pie de obra. Es en estos puestos que requieren menos cualificación donde más está costando que ingresen las mujeres.

Empezó a cambiar cuando empezasteis las arquitectas por arriba, de repente había una mujer en la obra, porque no había ni una. Era una parcela que tenían ellos absolutamente reservada. (Fontanera)

En general la percepción es que el cambio es muy lento y que sigue siendo poco habitual encontrar a mujeres realizando trabajos a pie de obra. Como apunta la carpintera: “*Veo pocos avances, sigo sin encontrarme con otras mujeres en obras.*” Sin embargo, este ligero avance, lento pero constante, ha derivado en que cada vez la presencia de trabajadoras en la obra genere menos sorpresa y menos reacciones de incredulidad, como las que atestiguan algunos relatos:

De los 90 a ahora sí ha habido algún cambio. Ahora ya no me miran como aquellas amas de casa que no podían disimular su desconcierto: “pero sois dos mujeres? Pero cuando vienen los chicos?” Eso ahora ya no pasa tanto, tan exagerado, tan descarado. (Fontanera)

En relación al ambiente característico de una obra, las relaciones entre trabajadores y la forma de expresarse y comunicarse también se aprecian avances. El trabajador varón afirma que ya no se hacen “*bromas soeces o con connotación sexual*”, dando a entender que las expresiones son más comedidas, aunque si utilizan otro tipo de expresiones más discretas “*con el compañero haces gestos, das con el codo, pero no dices nada*”. Recalca que en presencia de mujeres tienen una actitud correcta, diferente a la que muestran cuando están solo hombres: “*Con las mujeres nunca hacemos bromas, ni se te ocurre; entre nosotros sí porque tenemos confianza*”. Interpelado específicamente sobre actitudes características que hace unas décadas estaban normalizadas y asociadas a los trabajadores subidos a un andamio, mostró un argumento contradictorio, característicos de los hombres que han evolucionado hacia la igualdad en los aspectos formales o las expresiones exteriores pero que en el fondo siguen objetivando los cuerpos de las mujeres:

Yo con mis compañeros si pasa una chica y te llama la atención, das un codazo al compañero, miras, pero calladito, no se te ocurre faltarle al respeto. Entre nosotros sí, hacemos señas, pero calladitos. Eso sí ha cambiado mucho. Cuando empecé se decían auténticas burradas desde el andamio. Era una época en la que si no decías, el raro eras tú. A mí nunca me ha gustado, siempre me ha chocado. Las cosas van cambiando poco a poco y vamos evolucionando. Ya va siendo hora de que la igualdad vaya calando. (Albañil)

Si bien es evidente que queda mucho camino por recorrer, al menos parece que se ha conseguido desmontar la retórica de que a todas las mujeres les gusta que les digan piropos. Es solo la opinión individual de un trabajador pero también es cierto que la banda sonora de las ciudades en un día laborable cualquiera, ya no incluye silbidos ni comentarios obscenos lanzados por obreros parapetados tras un andamio.

Sin embargo la construcción sigue siendo un entorno muy segregado, “*el mundo de la testosterona*” (Fontanera), “*el reino de los machos alfa*” (Carpintera), donde se mantienen actitudes características de una masculinidad exacerbada, que no permite expresar el cansancio ni el dolor, donde se prioriza el trabajo productivo por encima de todas las demás facetas de la vida y donde está bien visto hacer comentarios soeces sobre las mujeres. Es cierto que está en declive “*Ya no gusta tanto lo de ser el gallo del corral*” (Albañil), pero de alguna manera, la obra sigue siendo para “*ese perfil de hombre más anticuado un refugio para poder ser como le han enseñado y él cree que hay que ser*” (Albañil). También ponen sobre la mesa, esa forma de hacer negocios “*en las comilonas en el txoko*” (Albañil), donde las mujeres difícilmente tienen cabida, ya que una característica intrínseca es que sea sólo de hombres. Ante esta situación cabe preguntarse en qué medida una mayor presencia de mujeres en la obra va a poder revertir esas inercias. Como concluye el trabajador “*tienen que renovarse esos jefes*”. El relevo de una generación más joven educada en valores de igualdad será clave para el necesario cambio hacia un sector más inclusivo.

UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES SOLO TRAERÍA COSAS BUENAS

A lo largo de las reflexiones y testimonios descritos, se trasluce que las mujeres que a día de hoy están trabajando a pie de obra, son mujeres excepcionales que han superado estereotipos y barreras para desarrollarse laboralmente en un ámbito que inicialmente les había sido negado. Como se postulaba en la Teoría Sociocultural, cuando se traslada una pauta cultural de un contexto a otro, se dota de una nueva dimensión el patrón cultural. De este fenómeno denominado reintegración, es un claro ejemplo la experiencia de las mujeres que trabajan en la obra, que hacen

una reintegración de una actividad supuestamente masculina. La reintegración lleva a la transformación de pautas culturales que cuando se generalizan se traducen en cambios evolutivos sociales.

El proceso de reintegración también se puede producir en dos direcciones y la subcultura del trabajo en obra también se puede impregnar de actitudes y prácticas, tradicionalmente asociadas al rol femenino que cualquier persona, independientemente de su género, puede desarrollar. Las trabajadoras entrevistadas señalan algunas de esas actitudes y prácticas, que las mujeres podrían llevar al trabajo a pie de obra. Se trata de aportaciones relacionadas con un desarrollo de la actividad laboral de forma más segura y saludable, un trato más humano y respetuoso, trabajo en equipo más solidario o incluso una mejora en los acabados finales.

En varios de los testimonios, se ha expresado que, al no necesitar demostrar una determinada fuerza física y ser conscientes del desgaste que supone para el cuerpo una actividad física continua y diaria, por lo general las mujeres acometen los trabajos de forma más segura y saludable, siguiendo los criterios marcados en las normativas de seguridad y salud en el trabajo, para evitar lesiones y dolores.

Podríamos mejorar mucho el tema físico. Creo que no irían a lo que han hecho ellos: no me quejo, levanto y levanto y luego lesión. Podríamos quitar muchas lesiones, mejorar mucho el entorno laboral, el hacerlo un poco más amable, no tan basto y tan burdo. (Fontanera)

Además las mujeres, por lo general, suelen mostrar un trato más respetuoso en cualquier contexto, y en especial, del que es habitual encontrar en las obras, caracterizado por gritos, salidas de tono, discusiones constantes, etc... Fruto de una educación, durante siglos orientada al cuidado de los otros, muchas mujeres en nuestra sociedad nacen con una vocación de ayudar y de hacerse responsables de sus actos inscrita en el ADN. Como apunta la Empapeladora: “*tenemos algo que ellos no tienen: la empatía, a ellos les cuesta más ponerse en el lugar del otro*”. En palabras del Albañil, su sola presencia conllevaría un cambio de actitud entre los trabajadores: “*Si hubiera mujeres en obra no seríamos tan brutos, evidentemente no eres igual con una persona más tranquila delante*”.

Una mayor presencia de mujeres en la obra contribuiría a que el ambiente de las obras fuese más respetuoso, a que las discrepancias se rebatiesen con argumentos, a que los problemas se solventasen de forma más amistosa e incluso se tratasen de evitar, adoptando actitudes más solidarias con el resto de gremios y trabajadores que interactúan en una obra. Algunos de los extractos de las conversaciones no dejan lugar a dudas de la convicción de que la presencia de mujeres provoca cambios en su entorno.

Yo desde que estoy en la obra si noto una actitud diferente de los compañeros, de expresar su sentimientos, de ser más amables, de valorar más el trabajo en vez de estar siempre sacando faltas, como menospreciándose... no sé, desde que estoy yo creo que lo hacen menos, como que son menos gruñones. (Peona)

Creo que lo que las mujeres hacemos distinto es humanizar los trabajos, tratar de ayudar al compañero, cosa que no hacen ellos, que no encaja en ese modelo de ser hombre. Sin embargo a las mujeres como nos han educado en ayudar, actuamos igual, yo trato de facilitar. (Empapeladora)

Otro aspecto sobre el que se recoge una unanimidad de criterios es las mejoras que conllevaría en el acabado final de los trabajos. Hay una creencia generalizada de que las mujeres trabajan mejor, son más finas, más perfeccionistas y en consecuencia los resultados finales son mejores: *“las obras iban a estar mucho mejor construidas, lo haríamos mejor”* (Carpintera) y reafirma el Albañil: *“sois más finas trabajando, lo haríais de mejor gana. Creo que ganaría mucho el sector”*.

Aspecto que también puede generar suspicacias, porque como apunta la misma trabajadora: *“se quedarían en evidencia. Tienen miedo de que les superemos, que les desbanquemos”*, aunque como ella misma afirma el objetivo es hacer bien el trabajo: *“Yo no quiero ser mejor que tú, yo quiero hacer bien el trabajo”*.

LAS OBRAS NO VAN CAMBIAR SOLAS: INICIATIVAS E IMPLICACIÓN DE INSTITUCIONES

Las mujeres del sector desconocen las pocas iniciativas que se han puesto en marcha descritas en el apartado 3.5.- *Análisis iniciativas puestas en marcha*, si bien es cierto que la mayoría no están dirigidas a las trabajadoras a pie de obra. Entre las propuestas concretas que plantean para avanzar hacia una mayor presencia de mujeres a pie de obra, proponen *talleres de empoderamiento impartidos por mujeres que ya estén trabajando en el sector* (Peona), o *campañas publicitarias de que todos los trabajos son unisex* (Carpintera). Inciden en la necesidad de que se haga hincapié desde las escuelas que, como para todo, en temas de igualdad, la educación y el ejemplo son la clave *“Animar a las cuatro chavalas que se meten a estudiar. Animarlas a que pueden hacerlo, a que van a ganar mucho más dinero que en otros ámbitos”* (Fontanera). Alguna de ellas cree que bastaría con que empezasen unas pocas para que se produjera un efecto dominó, *“Como en El Conquistador, que al principio no iba ninguna chica, hasta que gano una y ahora ya han ganado cuatro seguidas”* (Empapeladora).

En algunos momentos también transmiten poca confianza en las iniciativas que se han puesto en marcha, por ejemplo en los Institutos de Formación Profesional: *“En fechas como 8 de marzo y 25 noviembre, desde los institutos hacen mucha propaganda, sobre todo en redes para dar la imagen de ser inclusivos. Pero se queda en eso.”* La misma trabajadora, que ha acabado el módulo formativo recientemente, denunciaba que la orientadora del instituto le desanimó a hacer la formación dual que compagina estudio (tres días) con prácticas en empresas (dos días) porque *“iba a tener que ir a currar con todo tíos”* (Peona).

Como se ha apuntado previamente, en los ámbitos en los que la formación es clave para acceder a un puesto de trabajo, ha servido de palanca para facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral, como en todos los trabajos públicos a los que se accede mediante oposición. Sin embargo, en la construcción no se juega con esa baza. La formación, un buen expediente académico, no ayudan a acceder a un trabajo en obra. Sin duda, es un factor que juega en contra y no contribuye a mejorar la situación. Preguntadas sobre las posibles estrategias a implementar para invertir la situación y derribar todas esas barreras que ellas han tenido que derribar, ven claro que las instituciones públicas deberían implicarse y liderar estrategias de cambio como se ha hecho con otras profesiones, como por ejemplo los anuncios publicitarios en televisión animando a ingresar en el ejército profesional o la *ertzaintza*. Apuntan algunas las propuestas concretas para intervenir en esta dirección, cuya implementación contribuiría, al menos, a recortar las diferencias.

En profesiones típicamente masculinas donde las mujeres estamos sub-representadas, en oposiciones o pruebas de acceso se podía dar un puntito solo por eso, por ser mujer. (Fontanera)

Al empresario se le gana con dinero. Cuando se han dado subvenciones para contratar, se han hecho más contratos. Si le pagan los seguros sociales, creo que sí contratarían a mujeres. (Albañil)

En mi opinión el primer paso que habría que dar sería reconocer que la masculinización del sector es un problema, ya que tengo la sensación que, a día de hoy, ni para la sociedad ni para el sector ni para las instituciones, lo es. Tomar conciencia de una problemática es el primer paso para poder abordarla y busca soluciones.

La riqueza y variedad de testimonios aquí recogida, nos ofrece una visión completa y compleja de la realidad objeto de estudio. A pesar de ser pocas, las mujeres que están trabajando en el sector tienen las ideas muy claras y han ofrecido un material muy rico y valioso que creo ha permitido profundizar en muchos aspectos, algunos previsibles y otros inesperados. Ha sido un privilegio ser su interlocutora e iniciar un debate que espero contribuya a cambiar la situación.

4.4. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

En el marco teórico previamente desarrollado se recogían las diversas teorías sobre la construcción de la identidad y como en función de las identidades se crean los estereotipos. Estos, pueden ser positivos o negativos y tienen una influencia decisiva en las elecciones y decisiones que tomamos. Existen estereotipos en función de múltiples factores. Los basados en las creencias sobre las diferencias innatas de hombres y mujeres son los estereotipos de género, que siguen teniendo una fuerte influencia en nuestra sociedad. Los estereotipos de género se convierten en barreras para acceder a determinados ámbitos laborales y provocan una fuerte segregación ocupacional en sectores como el de la construcción. Deconstruir esos estereotipos y adoptar identidades de proyecto que resignifiquen lo que supone ser trabajadora de la construcción son claves para superar el actual desequilibrio existente en el sector.

Las cuatro mujeres entrevistadas nos ofrecen una visión de su experiencia laboral muy similar, incidiendo todas ellas en las consecuencias que tiene para las mujeres que el sector este completamente masculinizado. Las aportaciones del trabajador varón, nos ofrece el contrapunto de la visión masculina, con tendencia a justificar y normalizar actitudes y situaciones que sus compañeras rechazan. Seguramente los perfiles de los trabajadores a pie de obra sea muy diverso, y todos no opinen igual que el albañil entrevistado, pero de su narración resaltaría el deseo manifestado de que la obra deje de ser cosa de hombres.

De las mujeres entrevistadas, dos de ellas llevan más de dos décadas trabajando en el sector, por lo que conocen perfectamente el contexto y han podido vislumbrar cambios en estos años de andadura. Las otras dos, con un recorrido menor, corroboran las problemáticas que hace 20 años ya pasaban, y que en algunos aspectos han evolucionado poco. Todas ellas son mujeres con carácter, a las que sin duda el trabajo en obra les ha reforzado la entereza. Como ellas bien dicen, hay que ser valiente y tenerlo muy claro para intentar labrarse un futuro profesional en este sector.

La fontanera, tiene una dilatada experiencia, al principio como asalariada y posteriormente como autónoma. Ha relatado diversas formas de discriminación vividas, especialmente por parte de clientes. Su experiencia de haber tenido una socia mujer con anterioridad, y tener un socio varón en la actualidad, nos ofrece esa diferencia persistente a la hora de valorar y confiar en las mujeres profesionales del sector.

La carpintera, tiene igualmente una dilatada experiencia en diferentes empresas y también como trabajadora autónoma. Su imagen andrógina hace que pase desapercibida entre los hombres, pero su afán perfeccionista marca una clara diferencia en la forma de trabajar y en el resultado final. Ella lo tiene claro, las mujeres en la obra trabajan mejor.

La empapeladora, lleva menos tiempo en el sector, pero su espíritu emprendedor ha hecho que en poco tiempo haya montado su propio negocio de papel pintado junto a su marido. Su relato sobre las fuertes resistencias que éste opuso cuando ella decidió trabajar como empapeladora, nos ofrece un relato revelador sobre las dificultades que encuentran, a veces sin salir de casa, las mujeres que se atreven a asumir retos, rebelarse ante la normatividad y superar obstáculos.

La peona o albañila en prácticas, por su juventud nos ofrece un relato y una visión algo diferente a las anteriores, pero no exenta de episodios de discriminación. Con una conciencia crítica y feminista y un discurso contundente y transgresor, se acerca a la construcción buscando una salida laboral y con ganas de demostrar que las mujeres del siglo XXI van a estar donde ellas decidan que quieren estar.

Los relatos aportados, llenos de anécdotas y reflexiones compartidas, me permiten acercarme a una realidad que trataré de interpretar y argumentar para posteriormente obtener unas conclusiones que apunten algunas de las claves sobre las que habría que incidir para acercar los trabajos a pie de obra al colectivo de mujeres.

El trabajo en la construcción es cansado y desgasta físicamente, en eso han estado todas las participantes de acuerdo pero, en contra de lo que se cree, no requiere excesiva fuerza física. Cualquier persona que se lo proponga va a poder desarrollarlo, aunque las primeras semanas las agujetas sean notables. La maquinaria que se utiliza a día de hoy en la obra, ha cambiado considerablemente los requerimientos necesarios para la ejecución de la mayoría de trabajos. Sin embargo se sigue proyectando la idea de que para trabajar en la obra hay que estar fuerte, y que en consecuencia, las mujeres en general no están capacitadas. Las mujeres entrevistadas están fuertes físicamente y acusan el cansancio, exactamente igual que el trabajador varón y que los trabajadores y trabajadoras de muchas otras profesiones.

En esta cuestión vemos un ejemplo claro de la permanencia de los estereotipos, tanto en cuanto a la fuerza necesaria para el desarrollo de ese tipo de trabajos como a la escasa fortaleza física de las mujeres. Creencia que no se corresponde con la realidad porque, como atestiguan los relatos, ni hace falta tanta fuerza ni es cierto que las mujeres no puedan desarrollarla. Estereotipo que se convierte en un obstáculo claro a la hora de plantearse dedicarse al trabajo a pie de obra.

En todos los sectores o profesiones, la tecnología y la maquinaria han facilitado enormemente la ejecución del trabajo y con ello han contribuido a superar creencias. La normalización de la utilización de los tractores y las cosechadoras, por ejemplo, hace que a día de hoy, dedicarse al sector primario no sea visto como un trabajo cansado y doloroso. Paralelamente, la imagen del agricultor

ha cambiado y la sociedad ya no lo imagina como aquellas personas curtidas por el sol, con las manos destrozadas y las columnas encorvadas que formaban parte del imaginario colectivo cuando pensábamos en los trabajadores del campo. Sin embargo, la imagen del obrero ha cambiado poco, a pesar de la utilización de una maquinaria que hace que el trabajo sea mucho menos costoso a nivel de esfuerzo. Desmontar esa imagen, deconstruir esa idea sobre el trabajador tipo de la obra es fundamental para allanar el acceso de las mujeres a la obra.

El trabajo en la obra cansa y mancha, como tantos otros trabajos, pero para ninguna de las personas entrevistadas supone un problema. En este sentido, de nuevo, la maquinaria ha reducido considerablemente la generación de polvo y otros residuos. Nuevamente nos encontramos con un estereotipo que se mantiene “la obra es un espacio muy sucio”, y que sin embargo no supone ningún problema para las personas que trabajan en ese entorno. La suciedad es una característica de muchos trabajos y sin embargo, no se transmite esa idea de lugar inadecuado para las mujeres.

Muy vinculado con este estereotipo, aparece el relacionado con lo limpias que son y deben ser las mujeres. En eso también ha habido unanimidad, ya que todas han sentido que se espera que fuesen más limpias y dejaran la obra más recogida por el hecho de ser mujeres. Encontramos aquí un sesgo claro de género, presuponiendo que las mujeres, bien por capacidades innatas o por la forma en que son educadas y socializadas, tienen más facilidad y predisposición a limpiar, estén donde estén. Esta creencia repercute negativamente sobre las mujeres trabajadoras de obra, ya que supone un aumento de la exigencia y de la carga de trabajo.

En esta misma línea nos encontramos con la cuestión de la imagen personal. La imagen normativizada de las mujeres, dirigida a resultar agradables, a gustar, a lograr la aprobación social, exige a las mujeres poner en marcha un sinfín de estrategias: ropa cuidada, maquillaje, peinados más o menos sofisticados, adornos de todo tipo, tacones,... incluso uñas postizas, que en los últimos años se están normalizando como una exigencia más en la imagen normativa femenina. Esta imagen se corresponde o puede ser compatible con determinadas actividades, entre las que no se encuentran los trabajos a pie de obra. Para el desarrollo de estos trabajos, prima el vestuario y el calzado cómodo y sobran la mayoría de abalorios. La imagen de las mujeres entrevistadas no se corresponde con el ideal femenino, al igual que el de muchas otras mujeres de nuestra sociedad. Cada vez es más habitual la imagen de mujeres que no se maquillan, no se tiñen el pelo, no usan faldas ni tacones. Mujeres con tatuajes, que no se depilan, con el pelo muy corto, que trasgreden las normas de la moda, que a su vez son cada vez más laxas, más flexibles, en las que todas las opciones son válidas (pensemos en los pantalones con prominentes agujeros). Las trabajadoras de obra no responde al perfil de mujer normativa y a la vez no son una excepción, sino que se incluyen en el creciente porcentaje de mujeres que han decidido superar unas normas estéticas que van en contra de sus gustos, su comodidad y la imagen que quieren proyectar.

Sin embargo estas mujeres transgresoras han integrado dentro de sus estrategias de adaptación una imagen que las hace no destacar cuando se encuentran rodeadas de varones. Es probable que antes de trabajar en la obra tampoco reprodujesen la imagen de feminidad normativa, pero la necesidad de adaptarse al medio, de evitar roces, problemas o situaciones conflictivas, probablemente ha reforzado esa apuesta por una imagen, como definía una de ellas, más andrógina, que facilita pasar desapercibida entre hombres.

De nuevo nos encontramos aquí con un estereotipo que sigue operativo y que reduce las opciones de que las mujeres enfoquen su carrera profesional hacia una actividad que va a reportar

una imagen opuesta al ideal femenino, aunque esa imagen cada vez esté más cuestionada y sea adoptada cada vez por menos mujeres.

Otro de los aspectos sobre los que ha habido unanimidad en las vivencias relatadas, ha sido el cuestionamiento de sus capacidades por el hecho de ser mujer. Lo que en los hombres se presupone, se da por hecho, las mujeres lo tienen que demostrar, no una vez, sino constantemente. Esta exigencia de tener que demostrar continuamente que son buenas profesionales es una carga más para las profesionales. Todas las personas tenemos buenos y malos días, aspectos de nuestro trabajo que se nos dan mejor y peor, sin embargo las pocas mujeres que trabajan a día de hoy en la obra se sienten constantemente cuestionadas y saben que cualquier error que cometan se les va a achacar a su condición de mujer. Esto hace que se esfuercen más, sean más estrictas, más perfeccionistas y, en consecuencia, el resultado de su trabajo acostumbra a ser mejor. Lo que a su vez provoca que se les vuelva a exigir más, generándose un círculo vicioso sin fin: mayor exigencia, mayor esfuerzo, mejores resultados, mayor exigencia... Lo cual sin duda redundaría en que el trabajo sea aún más cansado para ellas.

Otro aspecto que redundaría en esta dirección es la actitud respecto a la asunción de riesgos. De nuevo los estereotipos sobre las mujeres hacen creer que las mujeres, por norma general, van a ser más miedosas y no se van a atrever a realizar determinadas actividades. Sin embargo el relato recogido nos habla de hombres que también se sienten inseguros, que piden ayuda para levantar pesos o que les aseguren la escalera. La realidad, de nuevo pone en evidencia que los estereotipos son sólo creencias que no siempre se corresponden con la realidad, que la especie humana es diversa y compleja, y que hay personas para todas las opciones, independientemente de si son hombres o mujeres.

Este sería un ejemplo de cómo la suma de estereotipos (fuerza, suciedad, riesgos, imagen, capacidades, etc...) genera una situación en la que las mujeres, que superando esos obstáculos se atreven a ingresar en el sector, se ven obligadas a demostrar que son profesionales ejemplares, no pueden ser trabajadoras del montón, porque automáticamente perderían el trabajo. Las mujeres excepcionales que superan barreras, se ven condenadas a esforzarse el doble que en otras profesiones y que los hombres, para poder mantenerse en el sector.

En relación a la experiencia en la obra en el día a día, el relato está lleno de anécdotas, de matices, de vivencias en ocasiones contradictorias. La casuística propia de las obras, en las que se va cambiando de escenario y de compañeros de trabajo cada poco tiempo, propicia que las experiencias sean muy diversas. En general, el relato colectivo apunta a que entre compañeros las relaciones suelen ser buenas, una vez superada la sorpresa inicial. Las mujeres entrevistadas han relatado episodios en los que a algunos trabajadores les cuesta normalizar su presencia, pero que con el tiempo les tratan con cordialidad. Han mencionado cierto paternalismo por parte de los compañeros, especialmente la trabajadora más joven, posiblemente al identificarla con sus propias hijas. El relato del trabajador corrobora ese cambio de actitud de los hombres en presencia de mujeres y una tendencia protectora, en su opinión innata y justificada. Parece que en la mente de muchos hombres, no solo obreros, sigue vigente la creencia de que las mujeres son el sexo débil, por naturaleza, y que ellos les tienen que proteger.

Con respecto a la relación que ellas entablan con clientes y empleadores, todas han relatado episodios claros de discriminación. En ocasiones es un rechazo injustificable por parte del empleador por el mero hecho de ser mujer y estar trabajando en la obra. Si bien las trabajadoras con más

experiencia constatan una disminución de estos casos, la reciente experiencia de la más joven pone en evidencia que la discriminación por sexo en la obras sigue estando vigente. Cuando definía los estereotipos como esas ideas predeterminadas que todas las personas nos hacemos, y que nos resultan útiles para reaccionar y responder a las situaciones con rapidez, veíamos también como esos estereotipos se pueden tornar en motivo automático de discriminación. Esa discriminación, tal y como ellas cuentan, provoca situaciones en las que a determinadas personas al ver una trabajadora en la obra, instintivamente se les enciende un piloto que les indica que algo no encaja, llegando en ocasiones a rechazarlas. Nos encontramos ante un claro ejemplo de cómo, cuando la definición sobre estereotipos es demasiado rígida, el resultado es la discriminación. Cabe esperar que las generaciones más jóvenes, nacidas y educadas en valores de igualdad, junto a un progresivo incremento de la presencia de mujeres en las obras a todos los niveles, vaya disminuyendo esa percepción de que mujeres y obra son incompatibles y con ello desaparezcan también los episodios más extremos de discriminación relatados.

Precisamente por tener que enfrentarse a ese tipo de discriminación y cuestionamiento de forma más o menos habitual, las cuatro mujeres entrevistadas son un ejemplo de mujeres empoderadas, que tienen claro a que se quieren dedicar y a las que una creencia sobre, a lo que deben o no deben dedicarse las mujeres, no va a echar para atrás. Son mujeres luchadoras, que se han enfrentado a situaciones de rechazo, de ignorancia, de cuestionamiento, y a pesar de todo siguen ahí, haciendo su trabajo lo mejor que saben. Eso les enorgullece en su fuero interno, saben que, a pesar de todas las dificultades, de ser las únicas, de haberse sentido solas en el camino, han logrado llegar a sitios donde antes no había mujeres.

De hecho, son mujeres excepcionales que están contribuyendo a abrir una grieta en un sistema que nos clasifica y cosifica en función del sexo y del género, imponiendo el criterio sobre las actividades para las que somos aptas y para las que no. Ellas están demostrando día a día que las mujeres pueden trabajar en la obra perfectamente, y las que vengan detrás lo tendrán un poco más fácil gracias a ellas. Precisamente la ausencia de referentes en los que mirarse, con las que sentirse identificadas, es uno de los aspectos que todas ellas resaltan y coinciden en que, sin lugar a dudas, dificulta que las mujeres se acerquen a ese ámbito laboral. Como ellas mismas dicen, si no se ven mujeres realizando determinadas tareas acabas interiorizando que por algo será y que no son trabajos adecuados para mujeres. Que haya referentes con los que identificarse, saber que se puede, que otras lo han logrado y que ellas también lo pueden conseguir, es clave para feminizar el sector. Por eso, estas cuatro mujeres excepcionales que llevan, algunas de ellas más de 20 años en el sector, se han convertido ya en referentes. Y sería muy deseable que se les reconociera de alguna manera la tarea que han realizado: abrir el camino para que otras mujeres vean que se pueden desarrollar profesionalmente en trabajos a pie de obra. Estas mujeres trabajadoras a pie de obra con su trabajo están contribuyendo activamente a derribar uno de los pilares que sustenta al patriarcado: los estereotipos de género.

La reflexión sobre el ambiente característico de la obra quizás sea el aspecto en el que más diversidad de opiniones, incluso contrapuestas, he podido constatar. El relato del trabajador no deja lugar a dudas de que en las obras se eleva el tono de voz, se discute cada vez que hay un desacuerdo y se vacila o bromea, en muchas ocasiones con una clara connotación sexual. El mismo reconocía que en presencia de mujeres, los obreros cambian de actitud, lo que pone de manifiesto que en la obra, la presencia exclusiva de hombres promueve ciertas actitudes que generan un ambiente característico, en el que las mujeres no se sienten cómodas. Las trabajadoras también coinciden en señalar que los comentarios soeces son habituales y que, en ocasiones, tienen que recordar su

presencia para que cambien el tono y repriman los comentarios sexistas. También han relatado episodios de enfrentamientos más serios ante comentarios claramente machistas, que les molesta tener que pasar por alto. Al mismo tiempo, reconocen que es muy cansino estar constantemente educando, especialmente a hombres con un bajo perfil sociocultural.

Estas actitudes y esta forma de comportarse, naturalizada por muchos trabajadores de obra me atrevería a decir, que para el resto de la sociedad es síntoma de falta de habilidades sociales, cuando no de educación. Sin duda es un factor que incomoda a las mujeres pero también a cualquier trabajador que provenga de otros contextos laborales donde esas formas de expresión no están aceptadas. Parece como si hubiese un permiso tácito de que en la obra *todo vale*, ya que nadie te va a cuestionar por ser soez, por ser maleducado, por decir tacos o incluso por insultar con tono jocoso. Actitudes que no se aceptan en muchos otros entornos (oficinas, comercios, servicios), en la obra están normalizados. Esto apuntalaría la tesis de las *revolving doors*, de que en la obra se mantienen diversas formas de hostilidad hacia las mujeres que acaban provocando el abandono de las pocas que se atreven a ingresar en el sector.

En mi opinión, este es uno de los aspectos, en los que un aumento de la presencia de mujeres en la obra conllevaría un cambio. Las mujeres hemos sido educadas y socializadas en el uso de la palabra y debido a ello, entre otros factores, tenemos, en general, más desarrolladas las habilidades sociales. Además somos mucho más cuestionadas si manifestamos nuestro enfado de forma abrupta o cuando elevamos la voz, tachándonos habitualmente de histéricas. El rol de cuidadoras que durante siglos hemos ejercido, orientado a sostener la vida y hacerse cargo de los cuidados también trasciende en la actitud hacia el otro y la capacidad de ser empática. Todo esto desemboca en que, en general, las mujeres no estamos acostumbrada a elevar la voz, a discutir sin necesidad y a actuar como si no hubiese o viniese nadie detrás. Una mayor presencia de mujeres en la obra contribuirá a desechar inercias de comportamiento poco respetuosas y poco solidarias con el resto de trabajadores.

Faltan muchas mujeres en la obra para que podamos hablar de una presencia normalizada y desaparezcan completamente reacciones o una forma de relacionarse que puede violentar o incomodar. La sorpresa no siempre es inocente, suele ir acompañada de cuestionamiento, de desconfianza, en ocasiones incluso de una actitud defensiva. Una defensa de esa parcela acotada y protegida, de ese “espacio sin mujeres” donde se puede reproducir sin disimulos una masculinidad tóxica, de hombres que no se cuestionan, que no quieren renunciar a sus privilegios, que presentan un fuerte rechazo a evolucionar. En los entornos donde la presencia de mujeres es menor, las resistencias a cambiar y a superar el patriarcado son mayores, y la obra es un claro ejemplo de ello.

El último tema abordado sobre la maternidad, los cuidados y la conciliación ponía de manifiesto problemáticas que desgraciadamente siguen recayendo con más peso sobre las mujeres que sobre los hombres y aportando un plus al resto de dificultades percibidas. Al reflexionar sobre la maternidad se ponía sobre la mesa, que el marcado carácter físico del trabajo hace que se vea incompatible con el embarazo. El hecho de que haya tan pocas mujeres en el sector, no ha facilitado que se problematice esta cuestión y se adopte una regulación específica. La invisibilización de esta realidad repercute negativamente en la percepción que tienen las mujeres sobre las posibilidades de desarrollarse laboralmente en el sector de la construcción. Sin embargo hay precedentes en convenios específicos, como el de las tripulantes de vuelo, en los que se ha regulado para que no sea percibido como un problema.

En cuanto a la conciliación, todas las participantes creen que conciliar vida laboral, familiar y personal es muy complicado, pero no más que en otros ámbitos laborales. Quizás sí más cansado por ser un trabajo físico. De ahí que es una creencia muy generalizada que la construcción y la crianza corresponsable son incompatibles. Si realmente esto fuese así, cabría preguntarse qué tipo de paternidad están ejerciendo los trabajadores de la construcción, cuestión que no es baladí y sería interesante abordar, pero que se escapa del objeto de esta investigación.

En definitiva, el trabajo a pie de obra, a día de hoy, presenta una serie de dificultades derivadas de los estereotipos vigentes y de la no evolución del sector en consonancia con los cambios que va asumiendo la sociedad y el entorno en general, que dificultan enormemente que sea valorado como una buena salida laboral por parte del colectivo de mujeres. La ausencia de mujeres en el sector refuerza y retroalimenta algunas de las problemáticas identificadas, a la vez contribuye a invisibilizar y no afrontar otras.

CONCLUSIONES FINALES

5. CONCLUSIONES FINALES

El análisis e interpretación de la información recogida a través de las entrevistas y el cruce con los planteamientos teóricos, me permite llegar a las conclusiones y reflexiones finales que se describen a continuación.

El objetivo planteado al inicio de la investigación era desvelar las razones por las que no se producen cambios significativos en el acceso de las mujeres a los trabajos a pie de obra en el sector de la construcción que presenta el mayor grado de masculinización del panorama laboral estatal. Tras el análisis del contexto y de los planteamientos teóricos sobre las posibles causas que están operando para que el sector se mantenga prácticamente estático, son los testimonios de las personas entrevistadas las que aportan las claves para entender porqué los trabajos a pie de obra siguen siendo realizados casi exclusivamente por hombres.

Como era previsible no es una única causa, sino la suma de múltiples factores, que quizás por si solos no fueran determinantes, pero que al ir solapándose acaban levantando un muro, que a día de hoy, solo mujeres excepcionales y con las ideas muy claras son capaces de derribar. Es necesario tomar conciencia de esta realidad y articular estrategias concretas para ir desmontando ese muro que se basa en estereotipos, en falsas creencias tanto sobre las capacidades de las mujeres como sobre lo que es realmente el trabajo a pie de obra.

5.1. CONFRONTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

El planteamiento de la investigación se basaba en dos hipótesis de partida sobre las posibles causas que hace que haya tan pocas mujeres trabajando a pie de obra. Creo que se puede afirmar que ambas hipótesis quedan corroboradas como se argumentan a continuación:

HIPÓTESIS 1. LAS MUJERES DESCARTAN LOS TRABAJOS A PIE DE OBRA COMO UNA OPCIÓN LABORAL.

Son muy pocas las mujeres que buscan una salida laboral en el sector de la construcción, siendo las mujeres entrevistadas una excepción. Se ha constatado un ligero incremento de mujeres accediendo a grados formativos relacionados con el sector, pero no acaban de *llegar* a las obras. Aun así se puede afirmar que hay una ligera mejora.

- *Los estereotipos de género vigentes siguen ejerciendo una fuerte influencia en la elección de la profesión.*
- Se ha constatado que es una realidad, y que es necesario desmontar tanto los estereotipos relacionados con las capacidades de las mujeres como las creencias sobre las características del trabajo a pie de obra.
- *Creencia de que las mujeres no están capacitadas para desarrollar ese tipo de trabajos manuales que requieren cierta fuerza física y destreza manual*

- La experiencia laboral de las personas entrevistadas, algunas de ellas con más de 20 años de recorrido, ponen de manifiesto que esta creencia está muy arraigada y cuesta mucho desmontarla.
- *El mantenimiento de los estereotipos de género en una sociedad que exige a las mujeres preservar un aspecto cuidado, desincentiva la inserción en un sector que dificulta e incluso puede contribuir a una imagen en contra de los cánones de belleza convencionales.*
- A través de los relatos no se ha constatado que este estereotipo esté operando en contra. Si bien las mujeres entrevistadas no responden mayoritariamente a una imagen de feminidad normativa, también es una realidad que esa normatividad está evolucionando hacia modelos más diversos y plurales en la sociedad en general, y cada vez menos mujeres renuncian a hacer lo que realmente quieren porque sea incompatible con determinada imagen. Tampoco se ha corroborado que trabajar en la obra conlleve una imagen concreta, más allá de que para la ejecución de los trabajos haya que vestir y calzar de forma cómoda.
- *Reticencia de las mujeres por el miedo a ser juzgadas, cuestionadas y/o rechazadas socialmente.*
- El relato de las personas entrevistadas dice lo contrario, que nunca se han sentido juzgadas ni rechazadas socialmente. Incluso han percibido muestras de reconocimiento e incluso admiración por haber accedido a un *mundo de hombres*.
- *Desde los centros de enseñanza y los entornos familiares no se anima a las chicas a optar por el sector de la construcción.*
- Esta realidad también ha sido corroborada a través de los testimonios recogidos, que han relatado experiencias de un rechazo inicial por parte de familiares, así como que desde los centros de formación no hay una apuesta clara por fomentar y apostar inequívocamente por el ingreso de las estudiantes en los trabajos a pie de obra, orientándolas en ocasiones hacia trabajos complementarios de oficina.
- *La escasa valoración de la formación en el sector reduce las opciones de las mujeres*
- Esto es algo que se recoge en la literatura pero que a lo largo de las entrevistas no se ha manifestado, si bien es cierto que de las cinco personas entrevistadas, cuatro de ellas accedieron antes de que se implementara el nuevo modelo laboral que sí exige haber superado el grado formativo correspondiente para acceder a un puesto de trabajo. La experiencia relatada sobre la dificultad de encontrar empresas para hacer las prácticas, si hace pensar que sigue pesando más el hecho de ser mujer que un buen expediente académico.
- *Creencia de que es un sector en el que es más complicado que en otros conciliar la vida laboral, personal y familiar.*
- Ésta es una creencia muy extendida que sin embargo los relatos recogidos desmontan. El horario y las condiciones laborales no son peor que en otras actividades y tampoco es la única actividad laboral que produce cansancio físico.
- *La falta de referentes femeninos en el sector contribuye a que sea percibido como un sector ajeno a las mujeres.*

- Los relatos han corroborado que la ausencia de referentes es una de las cuestiones claves que dificulta el colectivo de mujeres piensen que no son trabajos adecuados para mujeres.

HIPÓTESIS 2. LAS MUJERES SÍ OPTAN A TRABAJOS A PIE DE OBRA PERO SON RECHAZADAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS.

Los relatos de las mujeres entrevistadas corroboran esta hipótesis, ya que tanto las que trabajan por cuenta propia como las que lo hacen por cuenta ajena, han compartido episodios de rechazo por el hecho de ser mujeres tanto por parte de clientes como de empleadores. Se mantiene la creencia de la congruencia sexual, es decir, la coincidencia con el sexo que se considera “adecuado” para el puesto en cuestión. Y basándose en ello, las mujeres son sistemáticamente rechazadas para puestos tradicionalmente masculinos.

Creo que se puede afirmar que las cuatro mujeres entrevistadas son la excepción que confirma la regla.

- *El mantenimiento de estereotipos de género (como que las mujeres no son suficientemente fuertes o que la obra no es lugar para mujeres, entre otros,) está impidiendo que las mujeres accedan al ámbito de la construcción, porque en las entrevistas de trabajo se prioriza a los candidatos varones.*
- Los relatos confirman que se mantienen los estereotipos, tanto sobre los requerimientos necesarios para trabajar a pie de obra como sobre las capacidades de las mujeres. Son creencias que no se corresponden con la realidad y que están operando como barreras para acceder al sector.
- *La contratación de mujeres puede verse como un problema para las empresas al tener que facilitar vestuarios o aseos diferenciados por sexos*
- Se ha constatado que sí es una cuestión que a veces se utiliza como excusa por parte de los empresarios para justificar que no contratan a mujeres, a pesar de que el uso de aseos y vestuarios se puede organizar por turnos y deja de ser un problema.
- *Percepción de la inconveniencia del embarazo y la maternidad para el desarrollo de un trabajo que implica el uso activo del cuerpo.*
- Se ha constatado que el embarazo se percibe como una inconveniencia incompatible con el trabajo a pie de obra por el aspecto físico. La ausencia de mujeres en el sector, contribuye a que no se haya problematizado la cuestión para lograr una regulación favorable como la existente en otros sectores.
- *En un sector claramente masculinizado, la presencia de mujeres puede verse como un inconveniente, que puede provocar conflictos entre los trabajadores.*
- El relato de las mujeres constata un rechazo sufrido, pero basado en la creencia sobre sus capacidades. El trabajador varón reconoce que la presencia de mujeres en la obra genera un cambio de actitud, con lenguaje y expresiones más comedidas y trato más respetuoso.

5.2. CONCLUSIONES FINALES

La ausencia de las mujeres en el sector de la construcción en los trabajos a pie de obra, es el título de esta investigación que parte del hecho de que la presencia de mujeres en estos trabajos es tan baja, que está más cercana de la ausencia que de la presencia. El objetivo de la investigación era desvelar los motivos por los que la realidad es esta, y a lo largo de la misma, especialmente gracias a los testimonios recogidos a través de las entrevistas, se han visibilizado algunas de las causas por las que la construcción y especialmente los trabajos a pie de obra, son a día de hoy el sector más masculinizado y en el que se aprecia menor evolución o tendencia hacia una presencia más equilibrada entre hombres y mujeres.

Una de las primeras conclusiones a las que llego es que el objeto de estudio, no solo los motivos sino el hecho en sí, es una problemática invisibilizada. A pesar de lo escandaloso de la cuota de segregación en el sector de la construcción en general (8%), pero especialmente en los trabajos a pie de obra (1%), no hay una conciencia colectiva, ni en el sector ni en la sociedad, de que haya un problema, y por tanto no hay demandas de mejora o de intervención para revertir progresivamente el desequilibrio existente. Parece que a nadie le llama la atención que siga habiendo un sector laboral en el que las mujeres son excluidas. Es una realidad que está absolutamente normalizada y en consecuencia no se actúa para tratar equilibrar la situación. No se considera un problema, y no está en ninguna agenda política, ni del feminismo ni mucho menos del sector de la construcción.

Visibilizarlo, ponerlo sobre la mesa y concienciarse de que hay un problema es el primer paso necesario para abordar su superación. La ausencia de literatura e investigaciones específicas sobre el ámbito concreto pone igualmente de manifiesto esa falta de conciencia, interés y preocupación. En general los estudios sobre la percepción de barreras en el ámbito de la construcción están igualmente infra-investigados. La mayoría de estudios sobre segregación ocupacional abordan la concentración de hombres en los puestos de responsabilidad, decisión y poder, y están dirigidos a denunciar y corregir la segregación vertical o jerárquica. Sin embargo, poco se ha investigado sobre el no acceso de las mujeres a los sectores más masculinizados como es el caso de los trabajos a pie de obra. De la misma manera, las pocas investigaciones desarrolladas, están dirigidas o lideradas por mujeres de profesiones cualificadas. En la búsqueda de información para abordar la problemática se han encontrado varias tesis sobre la discriminación que sufren las mujeres en ámbitos como la ingeniería de la edificación o la arquitectura técnica. Recientemente ha sido presentada la investigación: “Arquitectas (in)VISIBLES en Euskadi. La problemática que esconde esta invisibilización” publicada por el Instituto Vasco de la Mujer Emakunde y realizada por una arquitecta. Sin embargo, las trabajadoras con bajo perfil de cualificación, como las que trabajan a pie de obra, además de ser una minoría, tienen poca capacidad de realizar o promover este tipo de investigaciones, y por tanto de visibilizar, y denunciar la clara situación de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a este sector laboral concreto. Cabe destacar el proyecto *Woman Can Built* financiado por la Unión Europea que lleva pocos años en marcha y del que aún no se han extraído resultados ni valoración.

Vemos por tanto que la no presencia se traduce en silencio e invisibilidad que contribuyen inexorablemente al mantenimiento de una realidad sin cambios, sin evolución. La conclusión es que la invisibilización es un problema en sí mismo y que hay poco interés, tanto a nivel académico, como social y del propio sector de la construcción, por visibilizar la problemática, investigar sobre sus causas y poner en marcha medidas que contribuyan a paliarla.

La siguiente conclusión que extraigo es que la principal barrera que encuentran las mujeres y que les hace descartar los trabajos a pie de obra como salida laboral son falsas creencias en cuanto a las características de los trabajos a pie de obra y en cuanto a las capacidades innatas de las mujeres. Se trata de estereotipos que están operando en una doble dirección y que se retroalimentan, erigiéndose en una férrea barrera que impide un acceso normalizado de mujeres al sector. Pensar que la obra no es *cosa de mujeres* solo se sostiene en una percepción del trabajo en obra que requiere unas características que las mujeres por su condición de mujer no pueden reunir. Para invertir la tendencia y acercar el sector a las mujeres es clave desmontar esas creencias, deconstruir los estereotipos y contribuir a definir identidades de género en igualdad, no basada en valores patriarcales, sino articuladas en torno a los conceptos de justicia, respeto y equidad,

Es importante señalar que no es el trabajo a pie de obra en sí mismo, sino las creencias en torno a él: la necesidad de fuerza, la suciedad del trabajo, la asunción de riesgos, la hostilidad del ambiente entre hombres. Sin embargo los relatos nos devuelven un paradigma distinto. Gracias a la utilización de maquinaria y a los avances de la tecnología, la mayoría de los trabajos que se realizan a pie de obra, a día de hoy no requieren de grandes dosis de fuerza, no mancha más que otros trabajos *sucios*, no es más ruidoso que trabajar en una discoteca, y la normativa de seguridad y salud en el trabajo regula para que no sea necesario ser especialmente osado o valiente. Por ello, es necesario deconstruir la imagen del obrero tipo que poco tiene que ver con el trabajador actual de la construcción. Para la mayoría de ocupaciones a pie de obra, no es necesario tener unas cualidades excepcionales y no se diferencian mucho de cualquier otro trabajado de baja cualificación. Es necesario combatir los persistentes estereotipos de género existentes en el sector y trasladar el mensaje de que son trabajos que cualquier persona que se forme y se lo proponga va a poder realizar, sea hombre o mujer.

Y al mismo tiempo hay que seguir deconstruyendo los roles de género que encorsetan a las mujeres en determinadas tareas y capacidades. Hay que abrir el abanico sin límites para que las jóvenes no sientan que no son aptas para desarrollar determinados trabajos. Educar desde pequeñas en que podrán realizar todas las tareas que se propongan independientemente de su sexo. Insistir en que cualquier habilidad, como el manejo de herramienta se adquiere con la práctica, que nadie nace fuerte, que la fuerza se consigue con entrenamiento (tanto hombres como mujeres), que la confianza y la seguridad en una misma se gana con experiencia. Transmitir que la imagen de una trabajadora de obra es perfectamente compatible con la del resto de mujeres diversas de nuestra sociedad, incluso puede ser la imagen de una mujer empoderada que ha roto barreras, que ha superado retos y ha accedido a lugares hasta ahora negados a las mujeres, como atestiguan las mujeres entrevistadas.

En cuanto a la percepción de que la obra es un entorno hostil donde se discrimina a las mujeres y se reproducen actitudes machistas, parece que es más una percepción desde fuera que desde dentro del sector. Los relatos nos devuelven ejemplos de trato discriminatorio más por parte de clientes y empleadores que por parte de los compañeros de trabajo. El relato de las profesionales que llevan más de 20 años en el sector, corroboran avances en esta dirección que permiten ser optimistas, en una sociedad en la que la igualdad es un logro y un reto que la mayoría de personas comparten y defienden. El relato del varón entrevistado, individual, pero que bien podría responder al de un porcentaje considerable de los trabajadores del sector, pone de manifiesto un deseo claro de que la igualdad llegue también a la obra y deje de ser un sector completamente masculinizado. Un aumento de mujeres trabajando en el sector contribuiría a mejorar la valoración social y a

dignificar la profesión, por lo que desde el propio sector debería haber un interés claro por allanar el camino a las mujeres.

La ausencia de referentes en los que sentirse identificadas es otra de las barreras más evidentes que perciben las mujeres, ya que les envía el mensaje de que *la obra no es para mujeres*. Es necesario que se normalice su presencia en las obras en todos los puestos para que cada vez más mujeres valoren la opción como salida laboral. Es necesario que las pocas profesionales que a día de hoy trabajan en la obra ganen prestigio y dejen de ser percibidas como “bichos raros”. Las mujeres entrevistadas, algunas con dilatada trayectoria, podrían convertirse en esos referentes para otras mujeres. Sería muy interesante profundizar en esta línea de intervención, contactar con más profesionales y pensar estrategias para visibilizar y poner en valor su trayectoria. Podría ser una clave efectiva para allanar ese camino pedregoso que a día de hoy solo unas pocas se atreven a recorrer.

El desconocimiento sobre las condiciones económico-laborales del mismo y las oportunidades que a día de hoy puede ofrecer, es otra de las barreras que dificulta que las mujeres se acerquen al sector. El hecho de ser un sector claramente masculinizado se traduce en mejores condiciones laborales y remuneración económica más alta que los sectores feminizados. Además el sector de la construcción es un nicho de mercado que concentra 15 de cada 100 nuevos puestos de trabajo, que las mujeres no están pudiendo aprovechar. Poner de relieve esta realidad quizás sea el mejor gancho para atraer a mujeres al sector.

La formación y el expediente académico que ha servido de palanca para el ingreso de las mujeres en la mayoría de ámbitos laborales que hasta hace pocos años estaban muy masculinizados, no tiene el mismo efecto en un sector que no valora la cualificación académica. Ser hombre y tener experiencia es a día de hoy el mejor aval para acceder a este mercado laboral. Para revertir la situación no basta con sensibilizar y concienciar a los empleadores de la pérdida de talento que supone no incluir a mujeres en sus plantillas. Es necesario que las instituciones se impliquen y adopten medidas de acciones positivas que contrarresten las resistencias de los empleadores a contratar a mujeres.

Directamente ligado con la contratación, es necesario abordar una regulación específica de las bajas por embarazo, como ocurre en otros sectores (tripulantes de cabinas por ejemplo). Esta podría ser una de esas medidas de acción positiva que facilitaría que los empleadores contratasen a mujeres y que más mujeres se acercasen al sector. En cuanto a la conciliación se ha contrastado que las estrategias de conciliación son igual de complicadas que en la mayoría de sectores, quizás incluso más sencillas que en sectores feminizados, como el comercio, donde se trabaja los sábados.

La construcción en general es un sector que no goza de muy buena valoración social y es percibido como poco atractivo, lo que ha repercutido en esa falta de interés de las mujeres hacia el sector. Sin embargo es un nicho de mercado que ofrece diversidad de opciones laborales, que permite desarrollar una profesión y ascender en la carrera profesional. Allanar el camino y acercar los trabajos a pie de obra a las mujeres repercutirá positivamente en una doble dirección. Por un lado las mujeres se beneficiarían de acceder a un sector que ofrece empleo de calidad y con futuro con unas buenas condiciones económico-laborales. Y a la vez el sector de la construcción mejorara su imagen, dejando de ser el sector con mayor segregación laboral y aprovechara el talento y las capacidades de las mujeres, que como atestiguan los relatos son muy buenas profesionales.

5.3. PROPUESTAS PARA AVANZAR HACIA UN SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN MÁS INCLUSIVO

A lo largo de la investigación se han tratado diversidad de aspectos, algunos previstos y otros que han ido surgiendo a lo largo de las entrevistas y del proceso, que han permitido obtener una radiografía bastante nítida sobre los diversos factores

que siguen operando para que la construcción siga siendo el sector laboral más masculinizado y no haya habido cambios significativos en las últimas décadas. No es descabellado plantear que para revertir esta situación será necesario sino imprescindible, implementar medidas concretas por parte de los diferentes agentes públicos y privados implicados, ya que la evolución de los datos no indica que haya avances.

Se sugieren a continuación algunas medidas concretas que sería interesante implementar para allanar el camino y acercar a las mujeres el sector.

- Ante la invisibilización de la ausencia de mujeres en los trabajos a pie de obra es clave seguir investigando a nivel teórico sobre las causas de la misma. Los cambios en la práctica si se apoyan en planteamientos teóricos que corroboran los planteamientos de partida siempre tienen más posibilidades de éxito y de perdurar en el tiempo. Que esta investigación se convierta en el inicio de una vía más amplia y ambiciosa de investigación de las problemáticas identificadas contribuiría a despejar el camino de acceso a las obras.
- Para superar las falsas creencias en torno al trabajo a pie de obra sería oportuno poner en marcha estrategias dirigidas a desmontar esos estereotipos sobre lo que conlleva realmente trabajar en una obra, a través de campañas publicitarias para animar a los y las jóvenes a ingresar en sectores con menor presencia de mujeres, como las que se han hecho con el ejército profesional o en la última convocatoria de la Ertzaintza. Trasladar a la sociedad una imagen más atractiva del sector y que es un nicho de mercado que ofrece trabajo de calidad y con futuro, comparativamente con las ocupaciones feminizadas de bajo perfil de cualificación.
- Una de las dificultades es como llegar a un público poco definido. Por un lado se podrían dirigir acciones hacia las jóvenes que se están formando en los grados profesionales dirigidos al sector, y por otro habría que captar la atención de mujeres que nunca han valorado esa opción, que ni se les ha pasado por la cabeza, a través de talleres de empoderamiento impartidos por mujeres que ya estén trabajando en el sector o la edición de un fanzine o comic que visibilizará y cuestionará los estereotipos relacionados con el trabajo en obra y las capacidades de las mujeres
- Otra propuesta interesante orientada a generar referentes de mujeres en el sector para acercarlo a más mujeres, podrían ser campañas publicitarias, carteles o exposiciones que retratasen y mostrasen a mujeres trabajando en la obra. Algo similar a lo que se está promoviendo a través de la página del proyecto Women Can Built, pero dirigido a todos los públicos. Que te lo encuentres por la calle, en las paradas de autobús, en la tele o en las redes sociales, sin que tengas que ir a buscarlo. Imágenes de mujeres poderosas que interpelarán a la ciudadanía a preguntarse por qué ven incompatible las mujeres y el trabajo a pie de obra.
- En la misma línea de generar referentes, se podrían crear premios a trayectorias de mujeres en profesiones masculinizadas. Sería muy interesante la colaboración del Instituto Vasco

de la Mujer con representantes del sector de la Construcción para emprender acciones conjuntas.

- Por último, para contrarrestar el poco peso de los expedientes académicos de cara a la contratación, sería deseable, que desde las instituciones se adoptasen medidas de acciones positivas como subvencionar la contratación de mujeres en este sector específico. O que en la contratación pública obtuvieran mejor valoración las empresas que cuenten con mujeres específicamente en la plantilla de ocupaciones a pie de obra.

Ir poco a poco normalizando la presencia de mujeres a pie de obra contribuirá en desmontar estereotipos y a que poco a poco el sector de la construcción deje de ser el más masculinizado del panorama laboral y a que las mujeres conquisten un sector, con aspectos positivos y negativos, que sin ser la panacea, ofrece mejores condiciones laborales que los sectores feminizados y es un nicho de mercado que las mujeres no están pudiendo aprovechar. Los miles de millones que se van a invertir en rehabilitación a través de los fondos *Next Generation* para paliar las consecuencias de la pandemia y el cambio climático, podrían ser también una oportunidad para reducir la segregación laboral y contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

6. BIBLIOGRAFÍA

Aguado, Empar; Ballesteros Doncel, Esmeralda. (2018). Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Valencia. *TIRAT humanidades. Sociología del Trabajo*, (94), 147-153. <https://doi.org/10.5209/STRA.63487>

Alonso González, Claudia. (2004). La construcción de la identidad de género. Un enfoque antropológico. *Caleidoscopio - Revista Semestral De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 8(16), 41-67. <https://doi.org/10.33064/16crscsh494>

Álvarez Lires, Francisco Javier. (2012). *Psicología, género y educación en la elección de estudios de ingeniería*. Tesis doctoral Universidad de Valladolid

Anker, Richard (1997): La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3), 343-370

Castells, Manuel. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Alianza Editorial. Madrid. ISBN 84-206-4246-0

Colás Bravo, Pilar. (2007). La construcción de la identidad de género: Enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 151-166. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/96661>

Dueñas-Fernández, Diego; Llorente-Heras, Raquel. (2021). La segregación laboral en tiempos de crisis: diferencias europeas. *Revista de Economía Mundial*, 0(57). doi: <http://dx.doi.org/10.33776/rem.v0i57.4804>

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

García Colmenares, Carmen. (2000). Identidad e identidades de género: de la exclusión a la complejidad. *Tabanque Revista Pedagógica*, 15, 39-58.

Gimeno, María José; Rocabert, Esperanza. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de Orientación y Psicología / AEOP*, 9 (15), 25-36.

González Gavaldón, Blanca. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12), 79-88.

Ibáñez Pascual, Marta. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *REIS*, (123), 87-122. doi: 10.2307/40184894

Ibáñez Pascual, Marta; Fernández Simón, Tamara. (2011). Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción. Informe de la investigación del 2007-2013 y por el PCTI de la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología. (FC-09-PG09-07). Principado de Asturias

Ibáñez Pascual, Marta; Narocki, Claudia (2012). Occupational Risk and Masculinity. The Case of the Construction Industry in Spain. *Journal of Workplace Rights* 16 (2), 195-218.

Infante Perea, Margarita. (2017). *Preferencias laborales y barreras de carrera percibidas en la ingeniería de edificación: análisis desde la perspectiva de género*. Tesis Doctoral Inédita. Universidad de Sevilla, Sevilla

Infante, Margarita; Román, M. y Traverso, Joaquín. (2011). La educación universitaria: un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56/4, 1-11.

Infante, Margarita; Román, Marisa; Traverso, Joaquín. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género: Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la Construcción*, 11(1), 32-43. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2012000100004>

Infante, Margarita; Román, Marisa; Traverso, Joaquín. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la Construcción*, 11(1), 32-43.-ISSN: 0717-7925.

Jódar Mendoza, Violeta; (2020). *Los estereotipos de género en el mercado de trabajo*. Trabajo Fin de Grado. Universidad Autónoma Barcelona.

Lagarde, Marcela. (1992). Identidad de género. *Cuadernos de Trabajo Cenzontle*. Managua.

Lagarde, Marcela. (1998). *Identidad genérica y feminismo*. Instituto Andaluz de la Mujer.

López, María; Nicolás, Catalina; Riquelme, Prudencio; Vives, Nerea. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, (26), 159–182.

Luchetti, María Florencia (2009). La alteridad como configuradora de la identidad. *V Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

Martín, Raúl; González, Juan. (2010). El reposicionamiento estratégico de las constructoras españolas. *Informes de la Construcción*, Vol. 62, 520, 67-84.

Martínez, Miguel Ángel. (1999). El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo y la educación. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1 (1).

Martínez, María José. (2009). Las mujeres y la segregación laboral en la unión europea. *III Congreso Economía Feminista*. Baeza 2-3 abril 2009.

Martínez, Karla. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero?. *FEMERIS Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(1), 147-160. doi:<http://dx.doi.org/10.20318/femeris.2018.4079>

Nuño, Laura. (2010) *El mito del varón sustentador: Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Colección Género y Sociedad. Icaria

Ortega, Felix. (1998). Imágenes y representaciones de género. *Asparkía. Investigació Feminista*, (9), 9-19.

Padilla Carmona, María Teresa. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 1, 223-232.

Pizarro, Maribel. (2014). *La evaluación de impacto en función del género en el ámbito del empleo*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Convenio Colectivo del sector de la Construcción de Bizkaia, (código de convenio 48000715011981).

Ríos Paniagua, Ana. (2012) *Barreras de género a pie de obra en el sector de la construcción*. Tesis doctoral Universidad Sevilla.

Román, Marisa; Ríos, Ana; Traverso, Joaquín. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100009>

Román Onsalo, Marisa. (2009). Segregación ocupacional y empleabilidad femenina en el sector andaluz de la construcción. *Investigación y género: avance en las distintas áreas del conocimiento*, 1197-1210. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Vázquez, Trinidad; Figuera, Pilar; Rodríguez, María Luisa (2011): Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355, 187-212.

Viladot, María Àngels. (2017). Género y poder en las organizaciones. Editorial UOC. Barcelona.

Viladot, María Àngels; Steffens, Melanie Caroline. (2016). Estereotipos de género en el trabajo. Editorial UOC. Barcelona.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

Fundación Laboral de la Construcción: <https://construyoigualdad.fundacionlaboral.org/>

Consejo Superior Colegios Arquitectos España: <https://www.cscae.com/manifiesto-cimientos-igualdad/>

Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s: <https://ejecon.org/>

ARTÍCULOS PRENSA

<https://www.nytimes.com/es/2018/02/17/espanol/opinion/opinion-acoso-sexual-trabajos-masculinos.html>

Momoito, Andrea. (2017). Y tú, ¿qué pintas aquí?. *Pikara Magazine*. El Salto. <https://www.elsaltodiario.com/pikara-magazine/y-tu-que-pintas-aqui->

PELÍCULAS:

[Zarauza](#), Alfonso. (2014). *Los fenómenos*. Maruxiña Film Company, ZircoZine, Axencia Galega das Industrias Culturais, ICAA, Televisión de Galicia (TVG), Xunta de Galicia

