

Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción

Ibáñez, Marta

Postprint / Postprint

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ibáñez, M. (2011). *Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción*. Oviedo. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-269664>

Nutzungsbedingungen:

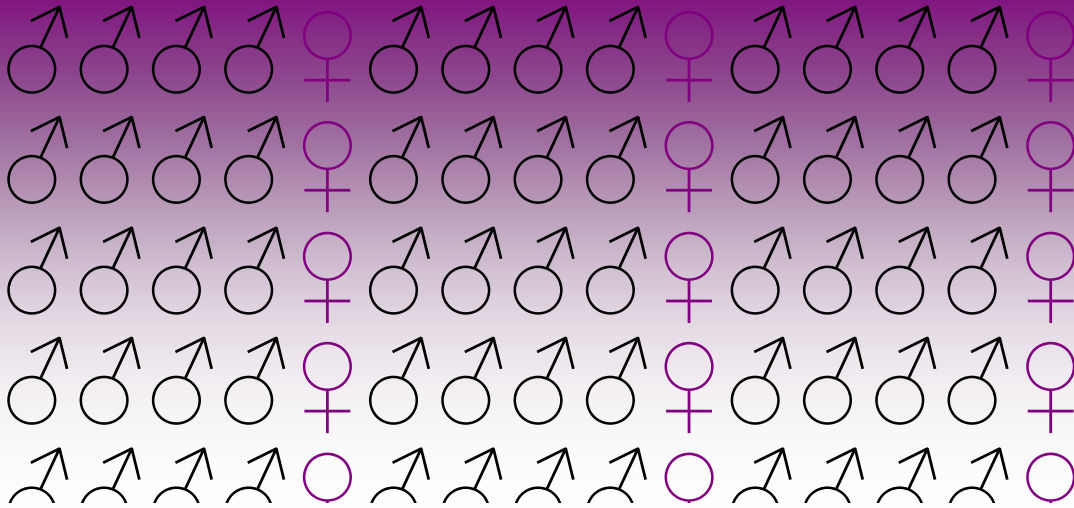
Dieser Text wird unter einer Basic Digital Peer Publishing-Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

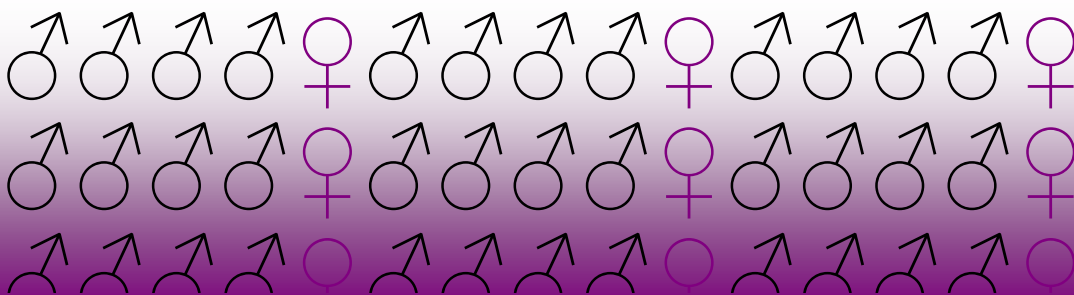
This document is made available under a Basic Digital Peer Publishing Licence. For more information see:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>



Mujeres en mundos de hombres

Pintoras en el sector de la construcción



Marta Ibáñez Pascual (mibanez@uniovi.es)
Tamara Fernández Simón (Ayudante de investigación)
Universidad de Oviedo, marzo de 2011

Esta investigación está sufragada por la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, cofinanciada dentro del marco del Programa Operativo FEDER del Principado de Asturias 2007-2013 y por el PCTI de la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología. (FC-09-PG09-07)

SUMARIO

La segregación laboral por sexo articula buena parte del mercado de trabajo, tanto en España como en el resto de los países del mundo. Hoy por hoy constituye la principal explicación de las diferencias de ingresos entre varones y mujeres y es además una de las formas en las que el orden patriarcal se hace explícito. Esperamos que el estudio de los procesos en los que se intenta superar esta situación de segregación nos ayude, por tanto, a comprender mejor la construcción de dicho orden patriarcal a la vez que nos puede dar ciertas claves para su superación.

A través de entrevistas en profundidad se analizan las trayectorias laborales de las mujeres que siguieron un curso de pintura y tabiquería de yeso de casi dos años de duración, imbricado en un programa EQUAL en Asturias. Con ello, además de conocer la influencia del programa formativo sobre las biografías de las mujeres que pasaron por él, se intenta entender los procesos de inserción laboral de mujeres en ambientes de trabajo tradicionalmente masculinos, sus barreras y los factores que facilitan dicha inserción

Como conclusiones podemos señalar tres grandes grupos de barreras: los problemas de conciliación, las propias peculiaridades del sector (dependencia del ciclo económico, gran porcentaje de microempresas y alta subcontratación, trabajo temporal, actividad de temporada, intrusismo profesional) y el conjunto de barreras asociadas a los estereotipos de género. En esta última dimensión es donde se ha desarrollado la mayor parte del análisis y se ha podido constatar que, en concreto, estas mujeres observan que padecen mayores dificultades en el acceso a estos tipos de trabajos; también que tienen que luchar contra la idea de que su menor fuerza física es un *handicap* en el oficio; y que, en general a lo largo de sus trayectorias laborales, han padecido algún tipo de trato por parte de sus compañeros que les hace ver (o sentir) que están trasgrediendo una norma social, y que en algunos casos no son bienvenidas.

Respecto a los factores que facilitan las trayectorias laborales de estas mujeres, se ha podido observar que, aparte de la visión general de “ir con la marcha de los

tiempos”, es decir, de ser partícipes de un proceso imparable asociado a la modernidad, ayuda enormemente tener cierta socialización previa en el sector (por redes familiares o formación anterior); además se describen ciertas estrategias comunes en el proceso de inserción: la comprensión de cierto rechazo previo por parte de algunos compañeros, el esfuerzo por la adaptación o el efecto demostración.

ÍNDICE

SUMARIO.....	I
Reconocimientos.....	3
Introducción.....	5
1. El sector de la construcción.....	9
2. Marco teórico.....	15
3. Metodología. La entrevista biográfica y el enfoque de las identidades.....	23
DESCRIPCIÓN.....	29
4. Experiencia en la profesión y razones para hacer el curso.....	31
Grupo de mujeres sin ninguna experiencia.....	32
Grupo de mujeres con experiencia en lo ocupación pero mayoritariamente en actividades no reguladas: los <i>chollos</i>	37
Grupo de mujeres autónomas en la actividad.....	40
Grupo de mujeres con experiencia en Planes de empleo.....	46
Grupo de mujeres asalariadas.....	49
5. Barreras y apoyos. Una descripción de los factores asociados con el éxito y el fracaso en el oficio.....	52
Grupo de mujeres con problemas de conciliación.....	53
Grupo de mujeres trabajando o buscando en otro sector.....	57
Trabajando o buscando en el sector o afín.....	62
ANÁLISIS.....	73
6. Sobre el acceso a un curso de pintura de obra blanca.....	75
7. La maternidad y las características del sector como barreras.....	87
Maternidad y trabajo.....	87
Características del sector de la construcción.....	92
8. Estereotipos sexistas.....	95
Dificultades de acceso.....	98
Contenidos del trabajo.....	103
Relaciones personales y de género.....	110
9. Estrategias de éxito.....	119
Socialización en el sector.....	121
Adaptación al medio.....	122

CONCLUSIONES	127
Referencias bibliográficas	135
ANEXOS.....	139
Guión de las entrevistas.....	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población Ocupada por sectores de actividad y sexo 2010	9
Tabla 2. Evolución de la población ocupada en el sector de la construcción por sexo 1990-2010. Miles de personas España	10
Tabla 3. Participación femenina en el sector en Asturias	11
Tabla 4. Población y muestra	31
Tabla 5. Experiencia en la profesión y situación seis años después del cursos.....	52
Tabla 6. Razones para hacer el curso	79
Tabla 7. Clasificación de las preferencias de forma de vida de las mujeres en el SXXI	87
Tabla 8. Conocimiento previo del sector	121

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Marco teórico	16
------------------------------------	----

Reconocimientos

Entre los años 2002-2005 la **Fundación Laboral de la Construcción** (en adelante FLC) del Principado de Asturias organiza y gestiona el “Curso de Oficio Pintura y Tabiquería de cartón yeso” dentro del **Programa Europeo EQUAL** “La igualdad crea Empleo”. En él, tras algunas dificultades para conseguir un número adecuado de alumnas, se enseñó a dos grupos de hasta 15 mujeres, durante 20 meses¹ (incluyendo las prácticas en empresa) y en horario no inferior a cinco horas diarias los contenidos y destrezas propios del oficio de pintor/a y el trabajo con *pladur*.

La **Fundación Universidad de Oviedo**, el **Departamento de Sociología** de la Universidad de Oviedo, y en concreto las profesoras **Isabel García Espejo** y la autora de estas páginas (con el valioso apoyo de **Isabel Taboada** como ayudante de investigación) llevaron a cabo la evaluación del programa, publicando un Protocolo Metodológico de Transferencias donde se analizaban las buenas prácticas de dicha actuación y se listaban algunas recomendaciones de mejora.

Debido a los *tempos* de los programas europeos no se pudo hacer un seguimiento adecuado de las trayectorias laborales de las mujeres que disfrutaron de la formación, por lo que en el año 2009, y para el 2010, se pide financiación para dicho seguimiento a la **Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad**, que aceptó dicha petición cofinanciándola dentro del marco del **Programa Operativo FEDER** del Principado de Asturias 2007-2013 y el PCTI de la **Viceconsejería de Ciencia y Tecnología**. (FC-09-PG09-07).

A lo largo del año 2010 se fue realizando el trabajo de campo. La primera ayudante de investigación fue **Inés Villamil**, que realizó entrevistas, las transcribió y llevó a cabo una primera codificación. Cuando los devenires de su trayectoria profesional la llevaron por derroteros económica y académicamente más ventajosos siguió participando en las reuniones de análisis por triangulación que se desarrollaron con todos y cada uno de los casos que se presentan.

¹ La formación se desarrolló entre el 1 de octubre de 2002 y el 11 de junio de 2004.

Esta investigación no podría haberse llevado a cabo sin la inestimable presencia y colaboración de las instituciones y personas que se han nombrado más arriba. A todas ellas les damos las gracias. Gracias también a nuestra compañera en el Departamento de Sociología **Cecilia Díaz**, y a **Cruz Díez** de la Fundación Laboral de la Construcción, por sus interesantes comentarios tras la lectura del enésimo borrador. Y sobre todo, hemos de agradecer su colaboración especialmente a las diecisiete mujeres que accedieron a ser entrevistadas. Sin su generosidad este proyecto no se podría haber realizado.

NUESTRO AGRADECIMIENTO a las personas e instituciones que han colaborado en esta investigación, y muy especialmente a las entrevistadas, que con sus respuestas y reflexiones nos dieron las claves imprescindible para entender estos proceso de inserción.

Introducción

La segunda mitad del siglo XX ha sido testigo de la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, en el siglo XXI la segregación laboral sigue siendo una frontera invisible que separa a los sexos en el mercado de trabajo. Los últimos datos muestran que más del 60% de los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas. Si tenemos en cuenta que la segregación laboral es una de las razones más importantes a la hora de explicar las diferencias salariales entre los sexos, parece relevante entender cómo son los procesos que se ponen en juego cuando las mujeres intentan superar esta segregación y en concreto adquieren formación en una ocupación masculinizada y pretenden trabajar en ella.

Como se señalaba en los reconocimientos, la presente investigación surge a partir de la experiencia de un grupo de 29 alumnas de pintura que fueron formadas y orientadas para su inserción laboral en el sector de la construcción en un programa semi-remunerado de veinte meses de duración. Tras las prácticas en empresas (de tres meses) se evaluó la experiencia a partir de entrevistas semiestructuradas, donde se preguntó sobre las situaciones personales, las trayectorias formativas y laborales de las beneficiarias, sus valores y expectativas. La temporalización del Proyecto en que se enmarcó esta experiencia impidió un estudio a largo plazo de la efectividad de la formación recibida de cara a su colocación en el mercado de trabajo. Pasados seis años, surge la necesidad de continuar con un estudio que parecía no haber concluido aún.

Los objetivos de la presente investigación se pueden dividir en dos grandes grupos: los que se refieren al estado del conocimiento en general y los objetivos de carácter más aplicado. Dentro del primer aspecto, y en el marco general de los procesos de cambio del patriarcado, se pretende identificar qué factores ejercen una influencia positiva sobre la superación de la segregación laboral de género y en el sentido contrario, determinar las barreras de entrada a los sectores masculinizados que experimentan las mujeres. En concreto, se pretende ahondar en la experiencia vital de las mujeres analizadas: en los factores y en los motivos que las impulsan a introducirse en mundos de hombres, en sus reacciones y vivencias. En este análisis biográfico, se

busca identificar las barreras que dificultan la entrada de las mujeres en los sectores masculinizados, identificar y comprender las estrategias exitosas de superación, así como identificar y comprender las razones de los fracasos. Todo ello poniendo especial atención en el papel de ciertos agentes sociales de referencia: el entorno familiar, el papel del entorno social, los empresarios y compañeros, y las instituciones públicas.

El carácter aplicado de la presente investigación se refiere al deseo de identificar la influencia real de la política social, evaluar los resultados de una política de acción positiva concreta, como fue el Programa Europeo EQUAL “La igualdad crea Empleo”. Por una parte desde la perspectiva individual o micro, saber hasta qué punto un curso de formación cambió una trayectoria laboral y personal. Y, por otra, desde una perspectiva más institucional, reconocer los puntos fuertes y los puntos débiles del programa de formación y proponer medidas de corrección y/o mejora de estos programas; y, en general, encontrar posibles cauces que posibiliten la entrada paulatina de las mujeres en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas, especialmente profundizando en las vías de solución encontradas y su viabilidad.

Para llevar a buen término nuestros objetivos se describen en el primer capítulo las características específicas del sector de la construcción. Un sector clave en el desarrollo económico, tradicionalmente muy sensible a los ciclos económicos y especialmente a la crisis de los últimos años, con una fuerte presencia de pequeñas empresas y trabajadores autónomos, con un convenio colectivo de cierta calidad y a la vez siendo uno de los sectores en los que se presume un mayor porcentaje de trabajo desregulado y economía sumergida,... En fin, un sector con unas fuertes peculiaridades y donde las mujeres siguen constituyendo un porcentaje muy minoritario de su fuerza de trabajo.

El capítulo segundo desarrolla el marco teórico de referencia en el campo de la segregación. En concreto se señalan las dos perspectivas tradicionales enfrentadas: el individualismo metodológico propio de la teoría de la acción racional y la microeconomía frente al análisis más estructuralista de las culturas del trabajo y los mercados laborales segmentados. Todo ello matizado por la potencia explicativa de algunas teorías de “alcance medio” especialmente las que plantean las diferentes orientaciones

de las mujeres hacia el trabajo remunerado, las posibilidades de formación y carrera en los puestos feminizados o masculinizados, la construcción sexuada de las profesiones. Entre estas teorías cabe destacar especialmente el análisis de trayectorias, pues es la piedra angular del planteamiento metodológico de esta investigación.

El análisis de trayectorias como planteamiento metodológico se desarrolla en el capítulo tercero. Se insiste especialmente en el interés de la perspectiva biográfica y se recuerdan los conceptos metodológicos clave, especialmente el análisis de trayectorias y el enfoque de las identidades. También se recogen los códigos recogidos en las entrevistas transcritas, agrupados en familias.

Los capítulos cuarto y quinto conforman la parte descriptiva de la presente investigación. El capítulo cuarto presenta a las mujeres entrevistadas y describe las razones por las que cada una de ellas se apuntó y terminó un curso, por otra parte, bastante exigente, pues suponía una media de cinco horas diarias de lunes a viernes a lo largo de casi dos años. El capítulo quinto se centra en la narración de todas aquellas barreras al empleo que estas mujeres se han podido encontrar, así como a los factores que las han ayudado en su trayectoria laboral como pintoras. La metodología biográfica y la propia narración de cada caso nos ha llevado a buscar sobrenombres a cada una de las mujeres analizadas. En todo caso, la intención es sobre todo expositiva, nunca una sola faceta puede cubrir la riqueza de cada uno de los casos expuestos.

Los capítulos analíticos son los cuatro siguientes. En ellos se intenta dar respuesta a los objetivos que animaron la presente investigación: En el capítulo sexto se analizan las razones por las que estas mujeres se decidieron a hacer el curso, y la posible relación que estas razones pudieron tener con su futura trayectoria laboral en el sector. El capítulo séptimo analiza dos conjuntos de factores que funcionaron como barreras en ciertas trayectorias: las dificultades de conciliación con las que se encontraron algunas mujeres y las propias características del sector de la construcción (subcontratación, rotación en el empleo, trabajo sumergido, intrusismo profesional). El octavo es el capítulo más académico, pues apoyándose en el marco teórico del patriarcado y la construcción de la masculinidad en algunas subculturas laborales, intenta entender las barreras que padecieron estas mujeres asociadas a los estereotipos de género. El último

capítulo analítico se centra en las estrategias puestas en marcha por estas mujeres para superar los obstáculos arriba indicados.

Se termina el informe con las conclusiones, donde se retoman los resultados analíticos y se intenta contestar uno a uno a los objetivos que marcaron el proyecto de investigación. Respecto a los objetivos de investigación básica, se repasan las barreras encontradas por las mujeres en su trayectoria laboral, las estrategias exitosas para su superación y las razones de los fracasos, identificando en cada momento el papel de los diferentes agentes implicados: el entorno familiar y social, el papel de los compañeros y empresarios y las instituciones públicas. Respecto a los objetivos aplicados, se identifica la influencia real del programa formativo analizado, en el sentido de entender hasta qué punto un curso como el que nos ocupa puede cambiar una trayectoria laboral y personal.

1. El sector de la construcción

El sector de la construcción juega un papel de suma importancia en el desarrollo económico de un país y, por consiguiente, en la mejora de las condiciones de vida de su población; tanto por su capacidad de generar empleo y ofrecer bienes y servicios básicos a la comunidad, como por su influencia en el resto de las ramas de la economía. Un aspecto importante a tener en cuenta es que se trata de una rama de la actividad fuertemente masculinizada, ya que la cifra de mujeres ocupadas en dicho sector es inferior al 2%, una de las proporciones de mujeres empleadas más baja si se analiza en perspectiva comparada con otros sectores de actividad.

Tabla 1. Población Ocupada por sectores de actividad y sexo 2010

	Varones		Mujeres	
Agricultura	599,1	5,8%	205,5	2,5%
Industria	1976,5	19,4%	646,4	7,9%
Construcción	1447,1	14,1%	125,4	1,5%
Servicios	6187,0	60,5%	7221,3	88,1%

Fuente. Encuesta de Población Activa, INE.

La evolución mantenida por la construcción en las últimas décadas ha sido marcadamente cíclica. En una primera fase que va desde 1985 a 1991 tienen lugar importantes crecimientos interanuales. Posteriormente, el sector entra en un período de estancamiento e incluso de retroceso hasta 1997, año que inicia una fase de recuperación y expansión que llega hasta 2007 (Duelo, 2001; CES, 2003). De hecho, del 2000 al 2007 fue el motor del empleo, pues experimentó un crecimiento medio anual de un 6% en el número de personas ocupadas (EPA, INE).

A partir de principios del 2008 es cuando comienza a descender la actividad en el sector como consecuencia de la crisis económica. El ejercicio de 2009 marca, en este sentido, la confirmación de esta tendencia recesiva al registrarse una caída media del VAB del 6,3 por 100. La manifestación más dramática del virulento ajuste en el sector fue la destrucción de empleo, intensa y proporcionalmente superior a la experimentada en el conjunto de la economía del país (CES, 2010).

Tabla 2. Evolución de la población ocupada en el sector de la construcción por sexo 1990-2010. Miles de personas España

	1990	1995	2000	2004	2008	2009	2010
Varones	1.269,0	1.148,9	1.676,9	1.954,4	2019,5	1660,05	1447,1
Mujeres	44,0	47,3	87,5	117,8	161,2	139,49	125,4
Ambos sexos	1.313,0	1.196,2	1.764,3	2.072,2	2180,7	1799,54	1572,5

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Se puede observar una destrucción de empleo en el último período consecuencia clara de la crisis que afecta a la economía del país. Al igual que la creación de empleo en el sector de la construcción fue sensiblemente mayor a la del conjunto de la economía, la destrucción de empleo durante la recesión está siendo, del mismo modo, mucho más virulenta que en el resto de la economía, en parte como resultado de la naturaleza intensiva en mano de obra del sector y de su alto porcentaje de empleo temporal.

La evolución de las cifras de ocupados muestra un aumento de la incorporación femenina al sector durante la última década aunque en los últimos tres años se haya ralentizado ese incremento a causa de la crisis.

El panorama del sector de la construcción en Asturias no es muy diferente al del resto del país aunque sí presenta alguna peculiaridad, como es el tamaño de su tejido empresarial, su comportamiento en el mercado laboral (concretamente la segregación), los cambios en la reglamentación de la formación en el sector y por último, el tipo de las relaciones laborales.

Del total de empresas de Asturias un 14,7 % son de construcción. El número total de empresas de construcción al inicio de 2008 es de 10.758 de las que el 83 % están ubicadas en la zona central y más del 90% tienen menos de 10 trabajadores. En el año 2010 el número de empresas se ve reducido a 6.014 (DIRCE, INE). El tamaño de las empresas es determinante a la hora de explicar el comportamiento de éstas para mantenerse en el mercado; es evidente que no cuentan con los mismos recursos para adaptarse a los continuos cambios y avances según se trate de pequeña, mediana o gran empresa, por lo que las pequeñas empresas del sector son las más afectadas por la crisis.

A partir del segundo semestre de 2008, se ha producido una desaceleración del empleo en la construcción provocada por la caída de la actividad en los subsectores de la edificación e industria auxiliar. El número de desempleados ha aumentado a partir de 2008, representando un 9,3% del total en el cuarto trimestre del 2010, no obstante, el sector sigue generando actividad y empleo, aunque lejos de los niveles alcanzados en años anteriores, y esto supone, en general, el mantenimiento de los puestos de trabajo con mayor cualificación.

Tabla 3. Participación femenina en el sector en Asturias

Asturias	1990	1995	2000	2004	2008	2009	2010
Varones	35,9	25,9	38,4	38,4	44,1	37,8	34,7
Mujeres	1,3	1,0	1,5	2,8	2,9	2,0	2,5
Ambos sexos	37,2	26,9	39,8	41,3	47,0	39,8	37,2

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, la participación femenina en el sector ha ido evolucionando favorablemente en los últimos veinte años, aunque comparada con el número de hombres ocupados en el mismo sector se ve claramente que se trata de un sector muy masculinizado. Si nos referimos a la participación femenina en la construcción en Asturias en perspectiva comparada con otro sector, ésta representa tan sólo el 2,7% frente al casi 10% que representa la participación masculina en el sector. Eso si hablamos del año 2010, en plena crisis del sector, si tomamos como base el año 2006 (justo antes de la crisis) el porcentaje de participación masculina en el sector de la construcción representaba aproximadamente un 18% frente al 1,7% de mujeres ocupadas en el sector con respecto al conjunto de la economía (EPA, INE)

La formación para la cualificación es fundamental para el mantenimiento del empleo y el acceso a nuevas oportunidades (FLC, 2002). Los oficios y profesiones propias del sector de la construcción son extensos y pueden variar en función del lugar y empresa donde se desarrollen. Las empresas de construcción padecen los problemas comunes a muchos otros sectores especialmente la falta de personal de oficio cualificado para adaptarse a los cambios y a las nuevas normativas de mercado.

Por tradición, los oficios de construcción se han aprendido de forma directa en la obra, los trabajadores iban adquiriendo conocimientos mediante la práctica laboral,

siendo ésta la forma que tenían de mejorar su nivel. Sin embargo el panorama ha ido cambiando, el nuevo Convenio General de la Construcción 2007-2011 otorga atribuciones a la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) para la expedición de la **Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)** -y para el desarrollo de los planes y acciones formativas en materia de prevención como entidad acreditada-. La TPC es una de las importantes novedades del Convenio, y entre sus funciones y ventajas, están acreditadas:

- que su titular ha recibido al menos la formación inicial en prevención de riesgos laborales.
- que su titular ha sido sometido a reconocimientos médicos.
- la formación de todo tipo que ha recibido su titular.
- la categoría y experiencia profesional.
- el acceso a los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción.

Con esto se permitirá avanzar en la profesionalización de los trabajadores del sector y avalará su cualificación.

El Convenio establece una formación cuyos contenidos están establecidos en su capítulo III del Libro II, y consta de tres ciclos:

Primer Ciclo: La formación mínima exigida para tener la TPC es la Formación Inicial de Prevención de Riesgos Laborales en Construcción o Aula Permanente que tiene una duración de 8 horas; dicha formación no eximirá al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Segundo Ciclo: Ha de transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo u oficio. El Convenio colectivo desarrolla la duración y contenidos que ha de cubrir la formación de este segundo nivel, según los puestos trabajo u oficios.

Tercer Ciclo: Nivel básico de Prevención de Riesgos Laborales en Construcción (60 horas).

En cuanto a las relaciones laborales que se establecen en el sector también presentan peculiaridades, la primera se refiere a la temporalidad, que responde a la propia naturaleza de este tipo de trabajo (FIRA, 2009). Se utiliza el contrato temporal para ajustar la carga de personal a los momentos de actividad. Al no haber una actividad garantizada y continuada en el tiempo, el contrato temporal se ve como forma obligada de comportamiento. Según datos del INE, en el IV trimestre del 2010 los contratos temporales en el sector de la construcción representa el 12,51% del total de contratos temporales de la economía española, así como el 30,23% del total de contratos realizados en el sector.

La segunda se refiere a la subcontratación, práctica muy extendida, que tendría como objetivo flexibilizar los costes para una adecuación al ciclo económico menos traumática. Es decir, en épocas de elevada contratación se recurre a la externalización de gran número de actividades, (en muchos casos se subcontrata el 100 % de las actividades productivas de una obra). Esto permite que cuando la actividad se reduce sensiblemente debido al carácter cíclico del sector se reduzca también las actividades subcontratadas sin afectar al núcleo de la propia empresa. Es decir, la subcontratación flexibiliza la empresa, pues transmite la presión del descenso de contratación a las empresas que realizan la subcontrata, obteniendo un colchón que amortigua el descenso de la actividad. La subcontratación fue sometida a principios de este siglo a una nueva regulación donde se especifican las cautelas a seguir para garantizar el cumplimiento de determinadas condiciones de eficacia, calidad, solvencia y transparencia, pero la desregulación parece mantenerse (Fernández Pérez, 2003).

Otra característica diferenciadora del sector de la construcción es el porcentaje de trabajo sumergido, la rigidez del mercado de trabajo, los altos costes laborales, la presión fiscal y la precariedad laboral actúan como caldo de cultivo de los acuerdos irregulares entre empresarios y trabajadores. La existencia de altas sumas de dinero es otro indicador que delata la existencia de ocupaciones que esquivan los tributos.

2. Marco teórico

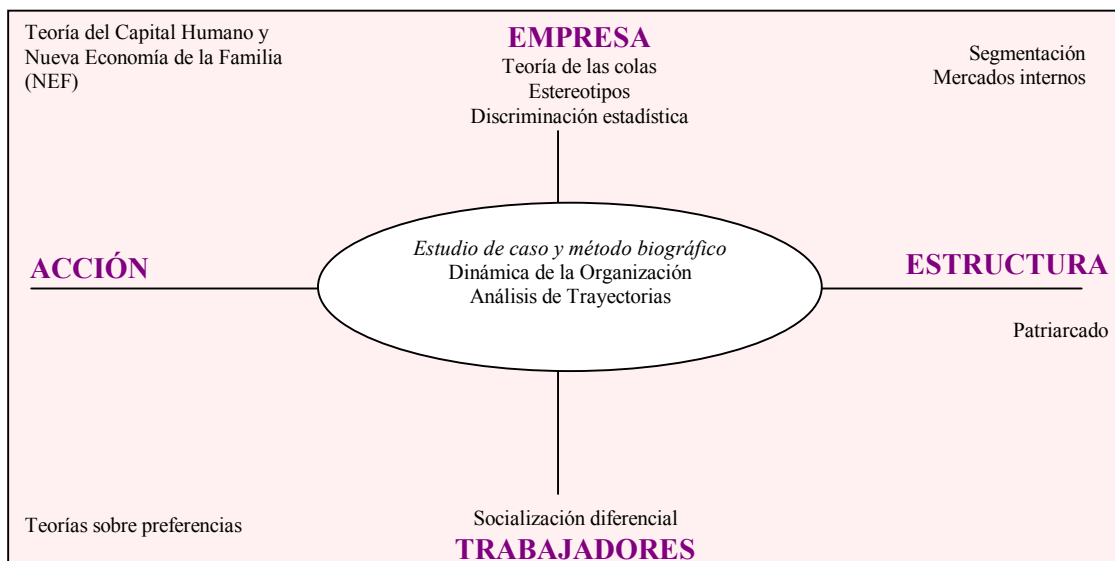
La segregación laboral (y con ella, el acceso de las mujeres a los trabajos masculinos) se ha analizado desde diferentes perspectivas teóricas: las deficiencias en capacidades y formación, las preferencias de los y las trabajadoras, la estructura económica y organizacional, los estereotipos y su influencia sobre las pautas de selección de los empleadores,... Diferentes perspectivas teóricas, que en la mayor parte de las ocasiones no se han dignado utilizar las aportaciones de visiones “rivales”. Con intención analítica, dichas perspectivas de análisis y tradiciones distintas se pueden reagrupar a partir de dos dimensiones:

Por una parte aquellos razonamientos que atienden a alguna de las dos caras del mercado laboral: la oferta y la demanda de empleo. Así nos encontramos con explicaciones desde la lógica de las empresas y los empleadores (oferta de empleo) y análisis desde los intereses de los trabajadores (la demanda).

Por la otra, la dimensión individuo-sociedad, de tanta tradición en la teoría sociológica. Del lado del “individuo” son las explicaciones basadas en la agencia: la capacidad de acción, de decisión de los individuos que “toman las riendas” y por lo tanto eligen, (se entiende que con criterios racionalizadores). Esta elección en los trabajadores se referirá a cursar unos estudios, o presentarse a un proceso de selección y no a otro; y en las empresas, a los procesos de reclutamiento y selección. Del lado de la “sociedad” se hace referencia a las explicaciones basadas en las estructuras, entendidas como “pautas normatizadas”. En el caso que nos ocupa, el reparto de las esferas privada y pública entre los sexos y la asunción de trabajos como típicamente masculinos y típicamente femeninos.

Estas dos dimensiones nos sirven como marco/plano conceptual donde situar las teorías generales desde las que se ha abordado la segregación ocupacional por sexo.

Ilustración 1. Marco teórico



Las aproximaciones desde la *Economía Neoclásica*, la *Teoría del Capital Humano (TCH)*, y la *Nueva Economía de la Familia (NEF)* se pueden considerar el planteamiento hegemónico a partir del cual se analiza la segregación, tanto entre los estudiosos como entre los ciudadanos en general. Estas teorías basan su explicación de la segregación laboral en la distinta orientación laboral, formación y preferencias de cada uno de los sexos. Los mercados no discriminan, pues su lógica es la de optimizar sus recursos; únicamente tratan de forma distinta a los que son distintos. Estas perspectivas se apoyan en las *Teorías sobre las preferencias*, la *Socialización de género* y los procesos de *Construcción de la identidad femenina* y la *Feminidad*. Los propios contenidos de la feminidad (y la masculinidad) están propiciando la segregación laboral y, por lo tanto, están actuando como barreras implícitas a la equidad de género (Rudman & Heppen, 2003).

La *Teoría de las Colas*, la perspectiva de los *Estereotipos* y el concepto de *discriminación estadística* participan del mismo punto de partida: los procesos de decisión empresarial se producen en contextos de información imperfecta y racionalidad limitada y, por ello, en la selección de personal se utilizan ciertas “señales de productividad” por las que se juzga a las personas en base a las supuestas características de productividad del grupo social al que pertenece (Thurow, 1975). Además, también hay que tener en cuenta ciertas estructuras de los mercados laborales (*Teorías Institucionalistas*, de la *Segmentación* y de los *Mercados internos*). Así, podemos

comprobar como diferentes organizaciones de los mercados laborales, sectores productivos y tipos de empresas están sujetas a diversas pautas tradicionales de carácter normativo que mantienen la segregación laboral. En este sentido, el estudio de Charles (1992), en el que se analiza la segregación ocupacional en 25 países industrializados, muestra como las características económicas y del mercado de trabajo que se asocian a una mayor integración femenina en el trabajo remunerado son las mismas que contribuyen a la segregación por género (en particular a través de la incorporación de las tareas tradicionalmente femeninas al mercado). Además, el sistema de relaciones laborales parece tener su parte en la explicación, de forma que los sistemas más corporativos exhiben mayor tendencia a la segregación.

Entender las relaciones de género en el trabajo y el proceso por el cual unos trabajos se convierten en femeninos y otros en masculinos necesita también una consideración explícita de las estrategias empresariales, las prácticas directivas y la reacción de los trabajadores. Los criterios técnicos no son los únicos; a la ecuación se ha de añadir las culturas empresariales y laborales. En el proceso de toma de decisiones empresarial, que tiende a considerarse tan racionalizador, siguen operando “las rutinas, las resistencias al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos y las imágenes de género dominante” (Todaro, *et al.*, 2001). El estudio de la *Dinámica de las Organizaciones* centra su análisis en los procesos organizativos y las relaciones y presiones entre empresarios, y trabajadores nuevos y viejos (Kaufman, 2002; Morgan & Knight, 1991). El análisis más enriquecedor desde esta perspectiva se ha logrado con los estudios de caso, considerando organizaciones y profesiones concretas, así se ha podido comprobar en el acceso de las mujeres a los trabajos de composición de textos (Maruani & Nicole, 1989); en sectores como agricultura, pesca y minería (Bradley, 1989); o transformaciones metálicas (Pesce, 1988).

Por último, el análisis de la segregación laboral desde la perspectiva feminista del *Patriarcado* participa de las consideraciones de las perspectivas arriba mencionadas (excepto de la TCH y la NEF), con especial relación con la Teorías de la Socialización de género y del análisis de las Organizaciones. El supuesto básico de esta perspectiva consiste en considerar los mercados de trabajo como un subsistema dentro del sistema patriarcal. Aparte del análisis de la división público - privado (de innegable interés pero

que no desarrollamos aquí para no alejarnos del objetivo de estas páginas), la traslación del orden patriarcal a la organización del mercado de trabajo se refiere a lo que podríamos llamar “trabajos masculinos” y “trabajos femeninos”. Cada uno de ellos con características precisas (Bradley, 1989: 9). Aún más, las profesiones consideradas femeninas erigen a la feminidad en calidad profesional, pues valoran competencias y destrezas adquiridas en el proceso de socialización de género y, por lo tanto, no reducibles a un conocimiento transmisible a través de las instituciones académicas; además, en ellas se ponen de manifiesto formas específicas de dominación, la dominación patriarcal de género (Pinto, 1990; Maruani, 2002).

La identidad de género en los trabajos masculinos aparece también como campo de investigación, aunque una década posterior (Sirimarco, 2004; Paap 2006). La piedra angular de estos análisis se refieren a los ideales de la masculinidad en cada ocupación estudiada. En concreto “la producción de la masculinidad en la conformación del sujeto policial, en el caso de Sirimarco (2004) que encuentra que en las academias de policía en Buenos Aires se otorga una gran importancia a la “apariencia” de masculinidad y se trabaja especialmente la presentación del cuerpo ante los demás en estos términos. O la investigación de Kris Paap (2006) que llega a la conclusión de que la masculinidad en el sector de la construcción de los trabajadores blancos del Medio Oeste americano les está llevando a ellos (y al movimiento obrero en general) a asumir posiciones y formas de trabajar que aumentan sus riesgos laborales, en todos los sentidos (tanto físicos como en sus condiciones laborales).

Los trabajos se han ido sexuando a lo largo de la industrialización, en un proceso complejo en el que entran a jugar múltiples factores: organización de grupos de presión, acontecimientos históricos singulares que apoyan o desaniman el proceso, particularidades geográficas y de los mercados locales de trabajo,... Pese a los múltiples factores a tener en cuenta, la segregación laboral por sexos se apoya en la construcción de estos “tipos culturales” o “visiones ideales” de trabajos masculinos y femeninos, que, a la vez se apoya en la visión tradicional patriarcal de las diferencias de género. Más aún, parece que en los trabajos tradicionalmente masculinos, los atributos estereotípicos masculinos se consideran necesarios para el buen desempeño profesional, y lo mismo en los trabajos tradicionalmente femeninos (que se considera necesario para el buen

desempeño profesional las características atribuidas a la feminidad) y, lo más interesante, las ocupaciones que puntúan con mayor prestigio son aquellas para las que se considera que los atributos asociados a la masculinidad son los necesarios para desempeñarlas con éxito (Cejka *et al.*, 1999).

Además de las perspectivas arriba señaladas, las más potentes en el estudio de la segregación laboral, nos encontramos con ciertas “teorías de alcance medio” que nos permiten apreciar el fenómeno con mayor nitidez. Nos referimos a planteamientos tan dispares como las diferentes orientaciones hacia el trabajo entre las mujeres (Hakim, 1979; Ibáñez, 1999); la idea de profesionalidad, y la construcción sexuada de esta idea (Davies, 1996); las diferentes posibilidades de formación y carrera en los puestos feminizados o masculinizados (Tamaskovic-Devey & Skaggs, 2002; García Espejo, 1998); las dificultades materiales para el cambio -por ejemplo, maquinaria, infraestructuras o servicios- con las que se encuentran las organizaciones (Dumais, *et al.*, 1993).

Por último, dentro de estas teorías de alcance medio, nos encontramos con las investigaciones cualitativas que han observado las “transgresiones”. En este sentido resulta esclarecedora la investigación cualitativa sobre varones en ocupaciones femeninas (bibliotecarios, azafatos de aviación, enfermeros, maestros) en la que se observan cuatro efectos por los que los varones parecen beneficiarse de su estatus de minoría: “efecto de autoridad asumida”, pues asumen mejor el liderazgo; “efecto de consideración especial”, pues consiguen un trato diferencial; “efecto de carrera” por el que se les asocia con una actitud ante el trabajo más centrada en la carrera, más profesionalizada; y por último “efecto de zona de confort”, por el que, al mismo tiempo, se sienten a gusto trabajando con mujeres (Simpson, 2004). Estos efectos tan positivos no se aprecian en los casos contrarios, en los que se perciben resistencias por parte de empresarios y trabajadores, especialmente en la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad (Callejo *et al.*, 1995; García de León, 2002). Y cierto desgaste femenino por estar en trabajos masculinizados (Alemany, 2003; García Espejo e Ibáñez., 2004).

Las diferentes aportaciones teóricas y perspectivas de análisis que se han recogido hasta ahora plantean un inconveniente básico: su análisis es estático y el fenómeno que nos ocupa es extraordinariamente dinámico. Dinámico en dos aspectos. Por una parte, la segregación laboral es un fenómeno con cierta contestación social y que parece estar en proceso de cambio, por ello resulta especialmente relevante el análisis de los procesos en los que las mujeres acceden a puestos en ocupaciones típicamente masculinas, pues está aquí la frontera (el umbral del cambio) donde se comprueba buena parte de las hipótesis que se derivan de las teorías arriba mencionadas. Por otra parte, el *Análisis de Trayectorias*, entendidas como secuencias laborales estructuradas, comunes a la experiencia de diversos trabajadores, permite observar desde dentro el proceso de cambio social; y constituye un compromiso en la eterna discusión acción - estructura, siendo tanto una perspectiva teórica como un planteamiento metodológico. En concreto, el análisis de trayectorias, en el que se relacione el método biográfico y el estudio de las condiciones estructurales de los casos concretos (estudio de caso) permite un conocimiento pormenorizado de un caso singular, gracias a lo que se logra la comprensión del fenómeno en su conjunto.

En la investigación sobre trayectorias laborales femeninas en mercados de trabajo masculinos², interesan ciertos momentos clave como son: la selección de los estudios o el acceso a la formación (Cockburn, 1985; Alemany, 2003); la elección ocupacional femenina (Rosenfeld, 1978; López Sáez, 1995; Ganzel, 1999), especialmente en lo que se refiere al debate elección *versus* asignación, y su superación con el uso del concepto de “procesos” (Ginzberg, 1951); la descripción de las trayectorias laborales, donde la movilidad se puede producir exclusivamente entre trabajos típicamente femeninos (con el efecto de acumulación que supone) o movilidad tipo “puertas giratorias” (“*revolving doors*”) entre trabajos sexuados y no sexuados (Jacobs, 1989).

A este respecto, resulta particularmente relevante el análisis de las trayectorias de inserción laboral de aquellas mujeres que se han formado en profesiones típicamente

² A parte de las referencias siguientes, también resultan interesantes las investigaciones de Elejabeitia (2003) sobre “Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos de Formación Profesional” o la investigación de Hualde (2001) sobre las ingenieras en las industrias maquiladoras mexicanas.

masculinas (García Espejo e Ibáñez, 2004). El seguimiento de las diversas fases de su inserción laboral (especialmente las barreras encontradas y sus estrategias de superación) y el estudio de las visiones de los empresarios y los compañeros en los puestos de trabajo, centrado todo ello en sectores y profesiones concretas, permite un conocimiento más profundo del proceso de la segregación laboral y su cambio, además de posibilitar la puesta a prueba de las perspectivas teóricas arriba desarrolladas.

3. Metodología. La entrevista biográfica y el enfoque de las identidades

Como se señalaba en la introducción, en la presente investigación se describen y analizan las trayectorias laborales de las alumnas que pasaron por el curso especializado de pintura. La orientación y objetivos de este proyecto de investigación requieren el análisis cualitativo, basado en entrevistas biográficas.

Pese a que el método biográfico no se ha utilizado con mucha profusión en la investigación social, nos inclinamos por él pues presenta interesantes ventajas para nuestro análisis. En primer lugar, y de enorme relevancia en la investigación que nos ocupa, nos da cuenta del impacto que sobre el individuo tienen los procesos de cambio cultural. Como señala Cecile Wright Mills si queremos entender la esencia de lo social hemos de considerar las relaciones entre biografía, historia y la estructura social en la que se cruzan ambas. Esto es así especialmente en aquellos casos en los que se desean analizar los cambios históricos y el papel activo que, en este caso, juegan los cambios de mentalidad de los individuos. En estos casos es imprescindible el recurso a los métodos biográficos.

Por otra parte, como todas las investigaciones cualitativas, permite abrir nuevos caminos, sugerir hipótesis, ilustrar hipótesis previas, contrastarlas, proporcionar nuevos hechos que pueden servir para entender mejor un problema social. Este aspecto es necesario en el momento en el que se encuentra la investigación, pues no hay un corpus teórico ni un conjunto de hipótesis cerradas.

Además, el método biográfico, al rastrear en las vidas y motivaciones de los informantes, permite evidenciar aspectos recónditos (el lado-oscuro) de las realidades socio-culturales en estudio, aquellas dimensiones normalmente ocultas en los procesos cognitivos o de interacción social. En relación con lo anterior, otra ventaja de este método es que nos presenta las dimensiones emic de ciertos aspectos de la cultura, por ejemplo, la visión femenina de determinados procesos sociales. Permitiendo un contacto empático y fresco con el problema de estudio.

El método biográfico es especialmente aconsejable para analizar procesos de cambio, de desajuste o crisis, pues se producen modificaciones significativas tanto en el comportamiento como en el sistema de valores de los grupos implicados. Es un método especialmente adecuado para analizar a los individuos en situación de tránsito de una categoría social a otra, de un marco social a otro.

En el campo de la Sociología del trabajo se desarrolla el análisis de trayectorias (explicado en la parte teórica) y el enfoque de las identidades, que se propone integrar el análisis biográfico con los contextos estructurales en los que están inmersos (Dubar, 1992 desarrollado en Hualde, 2001). Las “formas identitarias” pretenden entender la lógica de acción, las justificaciones de las prácticas laborales, domésticas o de formación, incorporando además una “doble transacción”: la que realizar la persona para sí misma, donde se pone en juego la dimensión temporal y se da un sentido unitario a la trayectoria pasada y las expectativas de futuro; y la del individuo con el medio (tanto instituciones como resto de actores sociales).

Este es un enfoque que introduce en el centro de su planteamiento el interés por analizar las lógicas de la movilidad laboral³. En concreto, las movi­lidades de empleo, el paso del empleo al paro o la inactividad (especialmente interesante en el caso femenino con los problemas de conciliación), o el cambio de escenario que supone la “conquista” del contrato indefinido (de nuevo en el caso femenino muy asociado a la posibilidad de maternidad). La movilidad entre empresas (voluntaria o devenida –contratos por obra) con lo que supone de construcción de carrera laboral ordenada o trayectoria caótica. Y, en el mismo sentido la movilidad en cuanto a categoría profesional, pues la oportunidad de pasar de una categoría a otra superior marca una pauta de carrera ordenada. Las dos primeras formas de movilidad constituyen la movilidad externa, y se puede analizar con ella la forma en la que circulan estas trabajadoras dentro de un mercado laboral local (formas de acceso al empleo, razones del fin de la relación laboral, preferencias y expectativas de empresarios y trabajadores). La última se espera sobre todo que se

³ Introduce como segunda dimensión las actitudes “subjetivas” en tres aspectos: hacia el trabajo (instrumentales, movilizadoras, expresivas o independientes); hacia la jerarquía en la empresa (dependencia, cooperación, conflicto o individualismo); y las visiones sobre la formación (en el puesto, integrada, especializadas o generalista). En la presente investigación no se utilizan por no contar con suficiente información sobre estas dimensiones.

produzca dentro de la empresa (movilidad interna) en relación con sus políticas de personal.

Bajo este enfoque adquiere interés el concepto de “socialización profesional” donde se relacionan dos dimensiones. Por una parte se vincula la socialización de los individuos (la producción de sus identidades sociales –y profesionales) con las formas de trabajo (remunerado, doméstico, de formación). Como señala Hualde (2001) esta primera articulación permite analizar los mercados de trabajo y su dinámica como resultado conjunto de estrategias de individuos socialmente definidos. La segunda dimensión se refiere a la lógica interna de tres momentos en el proceso de la socialización profesional: la formación general (escolar y teórica) que anticipa las decisiones posteriores, la formación profesional inicial (y el curso de la Fundación Laboral de la Construcción sería un perfecto ejemplo), y la formación en el puesto.

Con este background metodológico, el equipo de investigación ha elaborado un **guión de entrevista**, con el objetivo de que se traten ciertos temas incluidos como objetivos del proyecto (se incluye en Anexo). Sin embargo, el tipo de entrevista ha sido la biográfica en profundidad, muy poco estructurada, pues entre los elementos a analizar está el hecho de que un tema de análisis aparezca o no de forma espontánea.

La metodología de análisis

El análisis de las entrevistas se ha realiza de forma **triangulada**, con el objetivo de aumentar la fiabilidad y la validez del método cuantitativo. En concreto, las tres investigadoras han analizado por separado cada uno de los casos, llegando a conclusiones comunes en las reuniones del grupo de investigación. En dichas reuniones se codificaron en el programa Atlas-Ti las entrevistas transcritas hasta acordar el siguiente listado de códigos, reagrupados con posterioridad en familias.

Familia de códigos: Conciliar

Abandono por embarazo, Busca conciliar, Conciliación: servicios curso, Conciliación= abuela, Demora búsqueda de empleo, No apoyo, Prioriza familia.

Familia de códigos: Construcción

Abandono sector: salud, Buscó trabajo sector, Compañeras sector, Estrategia de integración, Experiencia sector, Experiencia sexista sector, Fin empleo sector: crisis, Fin empleo: accidente, Gusto contenidos actividad, Interés carrera sector, Interés sector, Interés sector no, Intrusismo profesional, Opinión sector, Pintura decorativa, Profesión infravalorada, Trabajo relacionado sector.

Familia de códigos: Curso FLC

Acceso curso: amistad, Acceso curso: FLC, Conciliación: servicios curso, Credencialismo curso, Fin curso no: encuentra empleo, Fin curso no: voluntario, Formación clave, Formación posterior no relacionada, Formación posterior relacionada, Formación previa no relacionada, Formación previa relacionada, Influencia curso predisposición autoempleo, Motivo entrada curso, Opinión-provecho curso, Opinión clima curso, Opinión curso, Opinión políticas de inserción, Problema curso: conflicto de clases, Rechaza trabajo en Francia, Seguimiento FLC, Viaje Francia.

Familia de códigos: Sexismo

Actitud ante sexismo, Agresión verbal, Desgaste, Discriminación salarial sector, Ejemplo sexismo, Experiencia sexista sector, Fuerza física, Mujer- valor añadido, Opinión experiencia género, Opinión experiencia sexismo, Sexismo, Sexismo fenómeno general, Sexismo piramidal, Sexismo por edad, Varón responsable ingresos, Ventaja femenina sector.

Familia de códigos: Trayectoria laboral

Acceso empleo: amistad, Acceso empleo: experiencia empresa, Acceso empleo: familia, Acceso empleo: publicidad, Apoyo entorno, Autoempleo, Busca estabilidad, Búsqueda activa de empleo, Entorno no sector, Entorno sector, Experiencia laboral previa: otro sector, Experiencia posterior, Experiencia sector, Fin empleo sector: crisis, Fin empleo sector: problemas, Fin empleo: accidente, Ilusiones laborales futuras, Intento autónomo, Interés autoempleo, Interés autoempleo no, Motivo no empresa, Oficialmente inactiva, Pluriempleo, Proactividad, visión mdo. de trabajo., Razón no autónomo, Repaso vida laboral, Se define diferente, Servicios vs Construcción,

Situación actual, Situación laboral: Autónoma, Situación Laboral: Desempleada, Situación laboral: otro sector, Situación laboral: Sector, Trabajo otro sector, Trabajo sector chollos, Trabajos puntuales, Vocación.

DESCRIPCIÓN

4. Experiencia en la profesión y razones para hacer el curso

El trabajo de campo se cierra en octubre de 2010.

Tabla 4. Población y muestra

Total alumnas pintura	29
Base de la muestra (mujeres localizables)	26
Mujeres localizadas	23
Entrevistas realizadas	17
Experiencia en el sector	13 - 3 exclusivamente en la economía sumergida - 4 de ellas en planes de empleo muy temporales - 3 autónomas, de las cuales una de ellas abandonó sector construcción por hostelería. - 3 de ellas asalariadas del sector, de las cuales dos mantuvieron una relación laboral muy temporal.
Situación en el momento de la entrevista	
Ocupadas	6
Ocupadas sector	3 (2 autónomas y una asalariada)

En una primera aproximación se ha optado por presentar a las entrevistadas reagrupándolas a partir de sus distintas experiencias en el oficio. Los grupos formados van desde aquellas mujeres que no han utilizado los conocimientos obtenidos en el curso en el mercado de trabajo; pasando por las que sólo los utilizaron en el mercado informal y no-regulado (los chollos), o gracias a los planes de empleo locales; hasta aquellas que tienen cierta experiencia como pintoras en el sector privado, tanto empleadas como autónomas. Parece obvio pensar que el éxito del programa de formación será mayor cuantas más mujeres hayan sido o sean pintoras empleadas y/o autónomas: como empleadas porque han superado una de las barreras más importantes para la integración; como autónomas porque se supone que el curso las ha profesionalizado tanto como para hacer la inversión necesaria en todo negocio autónomo y han conseguido un monto de trabajo suficiente como para que les resulte rentable.

Sobre los grupos intermedios (las de planes de empleo y *chollos*) la valoración no es unívoca. Por un lado, podemos valorar esta experiencia positivamente, pues desde el punto de vista personal el curso les ha servido para obtener experiencia y unos ingresos que sin él no habrían conseguido; además, como política de igualdad de género el simple hecho de ver a mujeres realizando este tipo de trabajos hace que se *naturalice*

su actividad, que cada vez sorprenda menos verlas, y por lo tanto sí están rompiendo prejuicios y barreras culturales. Pero, por otro lado, no se nos escapa que estamos hablando de trabajos de escasa calidad, por ejemplo en el caso de los planes de empleo locales los contratos son temporales, las categorías de contratación son mayoritariamente de peones, el peligro de exclusión social es una de las cuasi-condiciones a la contratación y la profesionalización es muy escasa. En el caso de los chollos, difícilmente se obtendrá suficiente cotización a la seguridad social como para tener pensión contributiva de jubilación, el seguro de accidente tendrá que ser privado, no se cuenta con seguro de desempleo,... Aparte del delito en que se incurre.

También se describen con cierta prolijidad las razones por las que cada una de estas mujeres se deciden a entrar en este curso y permanecer en él, formándose durante casi dos años. En la parte analítica de este informe podremos analizar si el éxito en la profesión está asociada a las razones para hacer el curso, y en cierta manera, el efecto de la vocación.

EN RESUMEN se han observado ciertas trayectorias de inserción comunes: aquellas mujeres que no utilizaron los conocimientos adquiridos en el curso en ningún momento (grupo muy minoritario); aquellas que sí lo usaron pero sólo en el mercado no regulado, es decir, trabajaron como pintoras en casa de particulares, sin pagar la cuota de autónomos ni revertir el IVA sobre el cliente (grupo más abundante); y el de mujeres que en estos cinco años han trabajado en el oficio de forma regulada (en conjunto el grupo más abundante de los tres). Este tercer grupo se puede dividir a su vez en dos tipos de trayectoria: las que centralizan su experiencia mayoritariamente en los planes de empleo locales (un grupo reducido pero con características propias) y las que han ido trabajando en el oficio en el sector privado, en concreto en domicilios y en obra nueva.

Grupo de mujeres sin ninguna experiencia

De las diecisiete mujeres entrevistadas, cuatro de ellas no han tenido ninguna experiencia en la actividad. Los perfiles de las mujeres que al cabo de cinco años no han utilizado en el mercado laboral la formación recibida en el curso son variados. Nos

encontramos con el caso de una licenciada en filología que pretendía formarse sobre todo en pintura decorativa, con un *background* social y educativo muy distinto al resto de las integrantes del curso, y que no lo termina por el ambiente entre las compañeras, especialmente por verse asediada y amenazada por algunas de ellas. Haremos referencia a su caso como **Desclasada**.

Entrevistada- Porque me metí en un ambiente que no tenía nada que ver con el ambiente en el que yo normalmente me muevo y a mi, para mí fue eh... primero una bofetada y en segundo lugar eh uhhh... bueno quiero decir... por supuesto me enseñó cosas positivas y me enseñó cosas negativas pero yo no había vivido en ese tipo de ambientes, jamás, yo siempre pertenecía... y de hecho no he vuelto nunca a vivir tampoco en ese tipo de ambiente a posteriori yo siempre me relacioné con gente estudiante, mis padres eran profesores, yo estudié y siempre me relacioné con mis amigas, parejas... gente como yo, en el trabajo, bueno trabajé de cosas variopintas de secretaria, de traductora, de... bueno de cosas diferentes y aquel no aquel era un ambiente de personas sin estudios que, a ver a mi no me importa en absoluto pero era mal, era ambiente machista, ambiente bruto, ambiente donde había que defenderse a golpes... (E1. Desclasada L49)

Entrevistadora- ¿Y... y has buscado empleo en el sector de la construcción, es decir en la pintura?

Entrevistada- Yo es que cuando lo decidí dejarlo porque se nota, realmente no podía más, pues no me apetecía lo más mínimo sinceramente porque dije yo “bueno vale y ahora ¿voy a ir yo a meterme con esto pa trabajar en este ambiente?” (E1. Desclasada L172-174)

El caso de una mujer con una hija de diez años (cuando hacía el curso la niña tenía cinco). Hizo el curso animada por su marido, pero en ningún momento buscó trabajo como pintora. Más aún, duda de que en el sector pueda encontrar algo tan adecuado para sus intereses de conciliación como lo que está haciendo desde que terminó: asistencia domiciliaria en la economía sumergida eligiendo ella su horario. La llamaremos **Subempleo Femenino**.

Entrevistadora- ¿Y dices que nunca buscaste trabajo en el sector desde que acabaste el curso?

Entrevistada- No

Entrevistadora- Me decías antes de empezar que sí te planteaste poner un negocio con...

Entrevistada- Con (nombre de compañera), sí. El sueño que teníamos, bufff además lo dejábamos todo limpio... que más quería la señora y no sé qué (risas). Éramos (otro nombre de compañera), ella y yo.

Entrevistadora- ¿Y por qué no?

Entrevistada- Puf... yo qué sé... Además yo te voy a decir... yo tenía el respaldo de XXX (su marido)... luego tuve mucho miedo. Él también nos iba a ayudar. Él decía: venga mujer, no sé qué, no sé cuánto, venga mujer que te ayudo yo (risas). Pero a mi se me hacía muy... Bueno de hecho no pinté nunca más. (E14. Subempleo Femenino L41-46)

Por último, nos encontramos con dos casos distintos a los anteriores, pues aunque no han utilizado sus conocimientos de pintura en el terreno profesional, su dedicación laboral desde que finalizaron el curso ha estado muy relacionado con el trabajo manual de la industria y la construcción. Tenemos el caso de una madre sola con formación previa en escuelas taller relacionadas con albañilería, electricidad y pintura que, sin poder esperar una oportunidad laboral en la nueva formación recibida, va tomando los trabajos que le salen. La hemos llamado **Monoparental Palista**, pues si su trabajo actual no se mantiene cuenta con hacer un curso de palista para reengancharse a la construcción.

Entrevistadora- ¿Y luego encontraste trabajo? (En referencia a después del curso)

Entrevistada- De pintura no, luego ya también yo busqué por otros laos también, por ejemplo estuve tres meses sin hacer nada y marché pa Barcelona de camarera, tampoco lo había hecho nunca pero... era lo que había, y luego ya moviéndome por otros sitios.

Entrevistadora- Pero no en la construcción.

Entrevistada- Bueno en la construcción estuve pero no... estuve de peón de albañil en obra civil y luego estuve de peón de encofrador pero no llegaba a la pintura o no llegaba a tal. (E4. Monoparental L70-76)

Y una mujer con formación en metal (Escuela Taller) y pintura, que pese a buscar en el sector sólo encontró trabajo en una fábrica de muebles. Tras el cierre de la fábrica, donde ha trabajado los últimos tres años y medio, es consciente de la crisis del sector y busca en hostelería. En el momento de la entrevista le quedaban pocos meses para que se le terminase el subsidio de desempleo y, quizá por ello, su entrevista está teñida de amargura pues los esfuerzos que hizo para prepararse en ocupaciones manuales de la industria y la construcción no han tenido el éxito que las instituciones de formación le prometían. La hemos llamado **Cursillista Desmotivada**.

Entrevistadora- ¿Nunca trabajaste de eso (el curso de la FLC)?

Entrevistada- De pintura no, nunca. No, porque después de eso trabajé en una fábrica de muebles y tuve que hacer un curso pa entrar allí. (E9. Cursillista Desmotivada L37-38)

Factores asociados al deseo de hacer el curso

Estas cuatro mujeres tan distintas, tienen también distintos motivos para hacer el curso. La razón de **Desclasada** para apuntarse al curso de FLC parece responder a una visión un tanto distorsionada de los contenidos de la profesión para la que se estaba formando, pues buscaba trabajos muy especializados de pintura decorativa, y a tiempo parcial que permitieran la conciliación con el cuidado de los hijos.

Entrevistada- dije "ahí bueno un curso de pintura..." que me encanta, de hecho yo sigo pintando, eh sobre todo me gusta la pintura representativa, hacer cuadros o dibujar... un hello kitty en la pared de mi hija por ejemplo eso es lo que más me gusta... eh bueno.. que bien y encima que te permiten trabajar, que te van a dar una formación, a mi eso que se me da bien y además me encanta pues me voy a apuntar, (E1. Desclasada L61)

Entrevistada- ... yo mi idea de toda la vida de dios desde que acabé de estudiar siempre fue intentar, porque siempre tuve claro que quería tener hijos, y bastantes, que quería compatibilizar mi profesión con el cuidado de mis hijos (...) y se me había ocurrido cuando hice el curso de pintura... porque tu ahí sí que puedes trabajar una temporada sí y otra temporada no, a ti te sale un mural y cobras por eso y luego estás en tu casa hasta que te vuelva a salir no sé qué... pero ya te digo quedé tan escaldada, tan escaldada del curso de las narices (E1. Desclasada L78)

Entrevistada- ... yo si hubiera tenido mucho interés también podía haberlo intentado que es dedicarte sólo a pintura decorativa no meterte en el mundo de la pintura... eh? de brocha gorda, si no intentar sólo hacer pintura decorativa, (E1. Desclasada L74)

Pese a lo que podría parecer en una primera aproximación, seguir un curso intensivo de pintura de obra blanca de casi dos años de duración no implica un deseo maduro de trabajar en dicha ocupación; de hecho, las razones para apuntarse al curso de **Subempleo Femenino** no fueron éstas. En principio, estaba cuidando a su hija de cinco años y su marido, que trabaja en el sector de la construcción y está en contacto con la Fundación, se enteró del curso y la animó. Como su hija empezaba el colegio y ella antes del embarazo siempre había trabajado (desde los 16 años), se apuntó al curso como una forma de salir de casa, sin intención real de profesionalizarse en ello.

Entrevistadora- Bueno, empezando con el curso, cuando lo hiciste ¿qué fue lo que te motivó a hacerlo?

Entrevistada- A mí, (risas) uhm si te digo la verdad fue XXX (nombre de su marido) por la Fundación y una moza que había allí, en el departamento no sé cual era el que llevaba, dijo: va a haber unos grupos pa unas mujeres de esto, fue pa casa, dijo esto...

Entrevistadora- XXX es...

Entrevistada- Mi marido. Digo yo pues nada, voy por allí y aquella moza me metió pallá (risas). (E14. Subempleo Femenino L23-26)

Por último, los otros dos casos que no han tenido experiencia en pintura comparten una formación previa relacionada con el sector. Además, esta formación se ha logrado a través de políticas activas de empleo, en concreto el programa de Escuelas Taller. Por ello, no es extraño que lo hayan visto como una continuación natural a su trayectoria formativa, a lo que hay que añadir el carácter subvencionado del curso y el prestigio de la FLC en su faceta formativa.

Entrevistada- Pues creo que fue a través de la escuela taller, yo acababa de acabar en la escuela taller y mandaron una carta pero creo que fue a través de la escuela taller, del cursillo, y ya directamente fui al Caleyó y ya me... al poco ya me habían dicho que me habían cogido y... (E4. Monoparental L24)

Entrevistadora- ¿Y porqué decidiste hacer el curso de pintura, qué fue lo que te motivó?

Entrevistada- (Risas) Que daban una beca...

Entrevistadora- que daban una beca, ¿fue ese el motivo?

Entrevistada- Sí, que daban una beca y que se supone que la Fundación laboral tiene mejor reputación que FUCOMI y al final de ninguno de los dos nos contrataron... porque te venden ahí no sé qué de un setenta y pico, un ochenta y pico por ciento de nuestros alumnos consiguen trabajo... alumnos, no alumnas. (E9. Cursillista Desmotivada L29-32)

EN RESUMEN el grupo de mujeres que no utilizaron los conocimientos adquiridos en el curso en su posterior carrera profesional recoge dos realidades muy distintas. Por una parte, aquellas mujeres que encontraron trabajo en sectores afines (albañilería, fabricación de muebles,...) de forma que, aunque nunca pintaron ni colocaron *pladur* de forma profesional, es de suponer que el curso de la FLC se tuviese en cuenta y resultase de ayuda en los procesos de selección por los que fueron pasando. Mención aparte hay que hacer de las dos mujeres que en ningún momento hicieron uso del curso, ni empleando los conocimientos adquiridos en el terreno profesional ni

utilizando esas credenciales en los procesos de selección laboral. Estos dos únicos casos, aunque muy particulares, también tienen algo que enseñarnos. El primero de ellos está asociado a una clara situación de “desclasamiento”, en concreto al choque entre la subcultura de clase media y la obrera. El segundo, al conjunto de barreras con las que se encuentran estas mujeres para el acceso a estos trabajos. En el caso que nos ocupa pesaron mucho las dificultades en la conciliación y el convencimiento previo de las barreras machistas contra las que tendría que luchar, que funcionaron de alguna forma como profecía auto-cumplida.

Grupo de mujeres con experiencia en lo ocupación pero mayoritariamente en actividades no reguladas: los *chollos*

Del conjunto de las entrevistadas, cuatro mujeres estarían en ese terreno ambiguo que se encuentra entre no tener ninguna experiencia en la ocupación y haber empleado la formación obtenida para tener un empleo en el mercado regulado de trabajo. Nos estamos refiriendo a los casos en los que se han utilizado las redes sociales informales para pintar o poner pladur en casas de particulares, sin pagar la cuota de autónomos ni revertir el IVA sobre el cliente.

Al primer caso lo hemos llamado **Parada pero contenta con el curso**, pues aunque no le ha servido para encontrar un trabajo regulado, valora muy positivamente la utilidad de los contenidos formativos del curso.

Entrevistadora- ¿Te arrepientes de haber hecho ese curso?

Entrevistada- No, de verdad. Aprendí mucho y de vez en cuando hago alguna cosina, pa mi, pa mis amigos... No, no me arrepiento. (E5. Parada pero contenta con el curso L40-41)

El segundo caso es un caso paradigmático de la dificultad de conciliación, por eso lo hemos llamado **Esperando a terminar de criar**. Como en el caso anterior, no se puede decir que los conocimientos aprendidos en el curso no le hayan sido provechosos, sin embargo en ningún momento ha cotizado.

Entrevistadora- Vale... y después (del curso) ¿buscaste trabajo en el sector?

Entrevistada- Eh... a ver no me puse como debería haberme puesto, a lo mejor más en serio a... a ver yo lo que hice fue trabajar por mi cuenta, lo que pude, después me quedé embarazada y se me cortó ahí otra vez la historia, durante el curso tenía un hijo y ahora tengo dos. (E7. Esperando a terminar de criar L98-100)

Los otros dos casos comparten una circunstancia que les ha llevado a abandonar el sector tras años de moverse en el mercado de trabajo desregulado: tienen ambos problemas de salud. El primer caso una mujer soltera no emancipada de 40 años. Antes del curso tenía una trayectoria laboral muy errática, con temporadas de desempleo, cursos de formación del INEM y trabajos poco relacionados entre sí. Tras el curso se dedica mayoritariamente a trabajar por su cuenta, sin asegurar (dos hermanos son albañiles y le dan obra). En la actualidad no tiene ningún interés en el sector debido a sus problemas de salud, sin embargo no se arrepiente de haber hecho el curso. La conocemos como **Asma**.

Entrevistada- No, porque yo por ejemplo por lo que te estoy comentando yo por el asma y tal quiero mirar si me puedo meter en otros cursos, entonces... no tiene nada que ver con esto (se refiere a las condiciones laborales de la construcción) porque bueno en realidad... (E2. Asma L181)

Y por último una mujer separada y sin hijos. Su vida laboral estuvo ligada al sector servicios (limpieza), hasta que toma la decisión de “cambiar de vida” y para ello hace el curso de FLC, deja el sector y abandona su localidad, yéndose a vivir a la capital. Hace un año abandona el sector por cuestiones de salud (por eso la hemos llamado **Cervicalgia**) y decide buscar trabajo en la rama sanitaria (ya tenía cursos en este sector, anteriores al de pintura y un curso de auxiliar de enfermería posterior).

Factores asociados al deseo de hacer el curso

Los perfiles profesionales y biográficos de estas mujeres son completamente distintos; por ello, no es de extrañar que su interés en el sector y en los contenidos formativos del curso también lo sean.

La mujer que hemos llamado **Parada pero contenta con el curso** no muestra un especial interés por los contenidos del trabajo sobre el que se está formando. Además, tampoco tiene muy claro las razones para apuntarse al curso. Parece que estaba asociado a encontrarse en paro en esos momentos y a las mejoras salariales asociadas al sector.

Entrevistada- Pues porque... no se la verdad (risas), ya te digo me enteré de ese curso y pa allá fui. Pero finalmente sí me gustó. Además se gana mucho dinero o eso parece.

Entrevistadora- Os daban un dinero mensual además ¿no?

Entrevistada- Sí, eso estaba muy bien también, (risas). Por lo menos no te daba la sensación de estar perdiendo el tiempo, te lo tomabas como un trabajo. (E5. Parada pero contenta con el curso L28-30)

La dedicación de **Asma** al curso tampoco es producto de un interés previo por el sector. Se decide a apuntarse porque el personal técnico del Instituto de Empleo juzga que su curriculum es demasiado disperso, poco especializado y le recomienda este curso con la idea de profesionalizarse.

Entrevistada- No no el curso yo creo que fue, a ver, yo me llamaron del paro para una orientación laboral porque yo tenía un curriculum como que tenía y no tenía nada, entonces me aconsejaron que echara o sea... echa solicitudes a cursos aquí eche solicitudes allá y yo había echado de... para alicatar y entonces luego no me llamaron pero me llamaron de este que hay un curso de mujeres... y me echaron por ahí a tal entonces lo eché y bueno me cogieron, fue así... que tampoco fue que yo fuera detrás de ello ni nada (E2. Asma L93)

En el caso **Esperando a terminar de criar** confluyen diversas circunstancias que propiciaron su implicación. Por una parte, cuando empieza el curso su hijo ya tiene cinco años y empieza el colegio. Además, se beneficia de las medidas de conciliación del curso, pues no habría podido asistir a las clases si no hubiese tenido una chica que llevaba y traía a su hijo al colegio y le cuidaba hasta su regreso. Pero parece que el factor más influyente fue su propio interés en los contenidos del curso, asociado a un contexto familiar muy relacionado con la construcción: su padre y hermanos trabajan en el sector como autónomos (pladur/yeso y porterías). De hecho es de las pocas entrevistadas que a la pregunta de si sobraron o faltaron contenidos concretos no contesta con vaguedades y generalidades, es decir, tiene una visión precisa de lo que es interesante y de lo que no lo es tanto. En suma, se observa un fuerte contenido vocacional.

Entrevistada- Si pero a parte de eso porque esto me encanta, me encanta

Entrevistadora- ¿La pintura?

Entrevistada- Me encanta

Entrevistadora- ¿Te gustaba de antes o...?

Entrevistada- De antes, yo es que soy muy creativa sí sí, yo ya pintaba de antes ya pintaba por casa, yo no sabía pintar pero yo lo hacía y no y bueno y si tengo que remangarme y poner un suelo pues me remango... es que me gusta soy así un poco... soy un poco bruta también (risas) (E7. Esperando a terminar de criar L170-178)

El gusto por la pintura también se aprecia en **Cervicalgia**, al que se suma el deseo de salirse de una actividad que no la estaba ofreciendo buenas condiciones laborales y especialmente la perspectiva de poder entrar en los planes de empleo de los ayuntamientos:

Entrevistadora- Y cuando hiciste aquel curso de pintura ¿qué fue lo que te hizo decidirte?

Entrevistada- Porque me gustaba y porque tenía ganas de moveme, de buscar otra cosa, salime un poco de la limpieza. (E.8 Cervicalgia. L 20-21)

Entrevistada- Sí porque quería salir de (Localidad de residencia) y me pareció interesante porque había trabajao en el Ayuntamiento en los planes de empleo locales y allí había pues posibilidades de entrar como pintora. (E.8 Cervicalgia. L 30)

EN RESUMEN las trayectorias basadas mayoritariamente en el trabajo no regulado en el sector, en el trabajo *sumergido*, comparten la característica de su temporalidad. El trabajo sumergido se presenta como una primera oportunidad para empezar a trabajar, para ir haciendo clientela, y una vez que la trabajadora tiene la suficiente experiencia, cuenta con poder pagar a autónomos y “salir a la superficie”. Las dos mujeres que han tenido que abandonar el sector por razones de salud no han tenido tiempo suficiente. Otra de los casos que se presenta se retiró por problemas de conciliación, y en el caso de Parada pero contenta con el curso, sigue en esta actividad mientras sus hermanos le faciliten obra, aunque actualmente está sufriendo la crisis del sector

Grupo de mujeres autónomas en la actividad

De las diecisiete mujeres entrevistadas, cuatro de ellas se dieron de alta en autónomos y trabajaron como pintoras al finalizar el curso. Dos de ellas siguen en la actividad pero las otras dos ya la habían abandonado en el momento de la entrevista.

Como viene siendo habitual, estas mujeres tienen poco en común. Tres de ellas están casadas y con hijos, pero la edad de los hijos menores cuando estaban haciendo el curso va de los tres años a los dieciséis. Esto nos da una idea de las edades y diferentes biografías de cada una de ellas.

La más joven, con tan sólo diecisiete años se quedó huérfana y pasa a ser cabeza de familia, en esa época deja los estudios, entra en una Escuela Taller y sin solución de continuidad accede al curso de Fundación. A su término decide, junto con una compañera del curso, montar una empresa asesoradas por el CEEI (Centro Europeo de Empresas e Innovación). Ese proyecto duró escasamente un año ya que su compañera lo abandonó (aparece en este apartado, la hemos llamado **No Concilia**). En la actualidad continúa de autónoma trabajando mayoritariamente para una aseguradora, para la que se encarga de un área geográfica extensa y cobra por obra realizada. La característica que más resalta en la entrevista es el valor que le da a su trabajo, clara fuente de identidad. Le gusta demostrar que es una mujer trabajadora, en cualquier tipo de circunstancias, por eso la hemos llamado **Curranta**.

Entrevistada- Porque la gente, volvemos a lo mismo, joer ya sé que estás en una Escuela, ya sé que estás de machaca pal ayuntamiento, pero trabaja tío, por lo menos demuestra que puedes ser un currante, aunque te est...a ver, curra en cualquier tipo de circunstancias. Yo sé que soy capaz de currar en cualquier tipo de circunstancias que me pongan, hasta con el mayor hijo de puta que puedas tener, hasta con ese voy a trabajar. Incluso igual trabajo hasta más, porque como no voy a hablar con él, voy a ir centrada. (E10. Curranta L71)

La compañera de **Curranta** en su primer año de autónomos fue **No Concilia**. Como su nombre indica, dejó el proyecto tras un año por los problemas con que se encontraba para cuidar a su hija de tres años:

Entrevistadora- ¿Crees que es difícil conciliar vida familiar y laboral?

Entrevistada- Sí... quizás depende del momento, yo creo que depende del momento de edad del niño, si es muy pequeño yo creo que a lo mejor puedes y si es mayor también pero si te pilla en una época intermedia que te necesita más y que necesita estar más contigo, es complicado.

Entrevistadora- Y era el caso...

Entrevistada- Era el caso. Es una época en que te necesita, que le tienes que empezar a enseñar todo...porque de pequeño es un bebé, y te lo puedes llevar pa un lao y pa otro, y de mayor cuando ya estudia y tal pues también, se puede... pero hay una época de un niño que es muy complicado, le tienes que enseñar

mucho, le tienes que cuidar y tienes que estar con él en casa porque si no se te desmadra. Entonces bueno, son prioridades que tienes que tomar una vez en la vida y decir: qué quiero yo de mi vida, qué necesito hacer, y qué es lo que quiero.(E15. No Concilia L55-59)

Otro caso que trabajó como autónoma en pintura es el que hemos llamado **Decoradora**. Al igual que la siguiente entrevistada sus hijos son ya mayores cuando entra en el curso. Llevaba cinco años trabajando pintando sobre todo para particulares, pero en el momento de la entrevista hacía cuatro meses que había dejado el sector buscando una estabilidad económica que la pintura no le aportaba. En el caso de **Decoradora** más que la pintura de obra le gusta la decoración (pintura decorativa), tanto ella como sus compañeras dejan patente sus habilidades para esta ocupación, y cuenta en un futuro con poder dedicarse a la enseñanza del oficio.

Entrevistadora- ¿Y te planteas volver a la pintura?

Entrevistada- Hombre es que ahí está, cuando estoy todo el día vienen por aquí⁴ pintores, algunos que paran por aquí y bueno me pongo loca, digo "mira ahí vienen con el traje de gala" me pongo loca, claro porque a mi me gusta la decoración la pintura, me gusta todo

Entrevistadora- ¿Y te planteas volver a hacer algo de eso?

Entrevistada- Sí, sí me lo planteo sí, esto claro un año tengo que estar aquí para levantar esto y claro par recuperar todo lo que gasté... pero sí me planteo yo, pero yo no me planteo como como trabajar yo, si no como hacer algo diferente, como por ejemplo que nunca lo hice y era lo q iba en vez de coger este bar, antes de tener yo este local ir tenía yo en mente eso mandar yo mi curriculum al ayuntamiento pa hacer esto bueno... pa na pa enseñar cosa que yo sé, me gusta eso.

Entrevistadora- De pintura

Entrevistada- Si eso, me gusta mucho, además de echo vienen "Oye y ¿qué hago aquí?" por ejemplo este mural les llama mucho la atención a mucha gente y vienen "y entonces no sé qué y entonces ¿qué hago con esto?" y te preguntan, "¿y cómo hago con esto...?" "esta pared cómo le meto, tiene esto tiene goteras" y total estoy explicando y no me pagan nada... por lo menos... de dar los conocimientos que tengo que me paguen algo digo yo ¿no? y eso sí me lo estaba planteando ahora, porque tengo mucho así muy tal... (se refiere a "remango") (E12. Decoradora L86-96)

Por último, una mujer casada con un hijo de catorce años en el momento que hizo el curso. Accede al mercado laboral como autónoma con 43 años después de catorce años criando a su hijo. Antes de tener a su hijo había estado cuidando unos niños durante seis años. La llamamos **Pintora Falsa Autónoma** pues aunque

⁴ La entrevista se desarrolló en el bar que regenta en la actualidad.

legalmente es trabajadora autónoma, en realidad trabaja siempre para el mismo empresario, que es el que le consigue la obra.

Entrevistadora- Y acabasteis el curso en 2004 y ¿cuánto tiempo tardaste en encontrar empleo? Bueno ¿trabajaste para alguna empresa o directamente de autónoma?

Entrevistada- No, no no, yo según empecé, pues no sé... a ver, esto acabó en Julio, yo ponte que estuviese dos meses de vacaciones pues yo creo que a la siguiente vez del invierno yo empecé a hacer trabajos. Hice un par de trabajos, más bien fue pa probarme, ¿no? Más bien pa ver cómo me movía, con un amigo. Y dijo, date de alta...

Entrevistadora- Ah ¿fue un amigo tuyo?

Entrevistada- Sí, un amigo. Él era pintor y tenía una empresa, entonces dijo: date de alta en autónomos, entos ya fue dando, cada vez me fue dando más hasta que llegó un momento que trabajo ocho horas, como autónomo, pero son ocho horas. Yo a las ocho y media entro, pa estar en las casa a las nueve, salgo a la una, entro a las tres y salgo a las siete. Son ocho horas y desde entonces estoy ahí. Ellos... o sea a mi me pagan al mes, yo pago los autónomos, ellos me pagan el IVA... porque claro, la pintura no la compro yo. Entonces ellos me pagan el IVA pa que yo pueda hacer la declaración del IRPF y todo eso.

Entrevistadora- O sea que el material ¿te lo dan?

Entrevistada- Sí, sí, yo nada más que hago el trabajo, como autónoma, ellos me dicen tienes que hacer tanto... tal cosa. Los trabajos lo buscan ellos. (E16. Pintora falsa autónoma L25-30)

Factores asociados al deseo de hacer el curso

Las razones que hicieron que estas cuatro mujeres accedieran al curso son variadas, pero la más general es el gusto por la pintura, especialmente en su faceta más artística, más decorativa. Tanto **Pintora falsa autónoma**, como **Curranta** y **Decoradora** declaran que se dedicaban al dibujo y la pintura artística antes de iniciar el curso, muestra una clara vocación y gusto por la actividad y tienen soltura. En el caso de **No concilia** este gusto por la pintura se desarrolla en el curso.

En concreto, en el caso de **Curranta** el inicio de su trayectoria laboral posterior seguramente tiene mucho que ver con el trabajo de rotulista de su madre, que la inició en el conocimiento y el gusto por la pintura. A su muerte heredó su cartera de clientes como rotulista de su localidad:

Entrevistadora- O sea que ¿ya sabías que te gustaba la pintura?

Entrevistada- Sí, porque en realidad mi madre era delineante, entonces también... trabajaba los óleos, hacía sus cuadritos, decoraciones, rótulos, (...) pues yo cuando murió mi madre le cogí el relevo por así decirlo de los rótulos, entonces tuve hasta que acabé el Instituto pues rotulando por toda (la localidad de residencia), ya había rótulos míos por to los laos, y molaba porque encima era eso, era una pasada, hacías dibujinos, hacías cosas, son rápidas, son fáciles, secan rápido, entonces son cosas que te prestaba hacer y encima que te pagaban por ello, yo decía, un mico con 18, pues mira perfecto. (E10. Curranta L74-75).

Esta vocación temprana se acompaña con la formación que recibe en una Escuela Taller, donde recibe la información sobre el curso de la FLC.

Entrevistada- (...) y caro salí de la Escuela Taller... eran un año y medio estudio y seis meses trabajaos pal ayuntamiento, que al final eres machaca del ayuntamiento, pero bueno... no... me da igual porque así aprendías. Y después nos vinieron de la Fundación, nos comentaron: hay un curso para mujeres y tal y que bueno, dura dos años y tal, es en Oviedo, en la Fundación.

Pues vamos pa allá. Entos fui pa allá.(E10.Curranta L70-71)

Por último, un elemento que no podemos obviar es el carácter subvencionado de la formación que recibió pues por su situación económica **Curranta** no estaba en condiciones de acudir a cursos en los que no recibiese alguna compensación económica.

Entrevistada- (...) falleció mi madre, entos me quedé con mis abuelos, y nos habían dao esta casa y me hicieron esto de emanciparte pa poder cogerla pa que te pudieran dar un préstamo y tal, (...) home gracias a dios te daban la pensión de orfandad y bueno hasta los veintiuno pude pagar la casa holgadísima vamos, entos caro, que saques dinero (se refiere a sus trabajos de rotulista), que montes una empresa, que... además... en la Escuela Taller nos pagaban por ir, en la Fundación Laboral te pagaban por ir, te pagaban hasta por respirar joer, te pagaban por el viaje, te pagaban si te quedabas allí a dormir, te pagaban la comida, te pagaban la guardería del crío. (E10. Curranta L102)

Al igual que la anterior, a **Decoradora** le gusta la pintura, tiene facilidad para ello, y ya tenía cierta experiencia en el sector antes de empezar el curso de la Fundación; también tiene un contexto familiar que le facilita su inserción laboral en el sector. Además es su marido el que le informa del curso, lo que implica su apoyo. Sin embargo, su primera opción era un curso de colocadores de tarima, y es cuando esta opción falla cuando se decide por el curso, lo que hace pensar que estaba interesada en formarse en el sector de la construcción en un sentido muy amplio:

Entrevistada- Bueno a ver de pintura pues hice manualidades... eh... yo puse escayola en mi casa y todo muy bien todo, y me enteré... bueno a mi el mundo de esto pues me.. me gusta mucho, o sea así te lo digo, tengo una familia de

albañiles y sé que tengo mano... maña para hacer cosas... decoración y todo eso... y ¿cómo me enteré?, pues me enteré porque mi marido tiene una peluquería y el director de la FLC viene aquí a la peluquería de toda la vida, a cortar el pelo, y me enteré así "oye que te interesa que va a empezar un cursillo no sé qué no sé cuanto..." "pues venga" espérate que yo iba a ir por madera, a montar tarima, pero luego no sé qué que no lo había lo quitaron o algo así y optamos⁵ por pintura, y fue así como lo... (E12.Decoradora L12)

Por su parte, a **Pintora falsa autónoma** también le gusta la pintura, tiene buena mano para el dibujo y la decoración en general y formación semi-relacionada (le quedaron dos asignaturas para terminar delineación). A estas características hay que sumarle el haber terminado de criar a su hijo y querer trabajar fuera de casa.

Entrevistada- Entonces cogí ese de pintura porque yo como dibujo y eso, dije: pues mira, lo que más se parece a todo... Y la verdad que bien. Pero bueno fue por eso, porque no tenía nada que hacer, y para estar en casa sin hacer nada, pues...

Entrevistadora- Pero realmente ¿te metiste ahí sin saber si realmente te iba a gustar o no?

Entrevistada- Hombre, yo mi casa ya la había pintao ¿eh? Porque yo siempre pinté y empapelé y dije: bueno, esto por más que sea, pues oye, si no es pa trabajar pues por lo menos aprendes... y no luego sí, cada cosa que aprendía quería hacelo en mi casa... Quería hacerlo, todavía no hice nada pero bueno, quería hacerlo. (E16.Pintora falsa autónoma L22-24)

Y por último **No concilia** no tenía ninguna relación anterior con el sector: ni conocía los contenidos del trabajo, ni conocía a nadie relacionado con el sector. Anteriormente había trabajado de vigilante jurado, actividad que abandona por el embarazo. Cuando el bebé tiene ya dos años y va a la guardería recibe un folleto publicitario del curso y se anima a realizarlo, en parte por el reto que refleja el eslogan "La mujer en la construcción tú ¿porqué no?" y en parte porque tras su experiencia como vigilante jurado parece que los ambientes laborales masculinos le resultan cómodos.

Entrevistadora- Bueno empezamos hablando del curso, ¿qué te hizo tomar la decisión de hacer el curso? ¿Qué fue lo que te motivó?

Entrevistada- Lo que me motivó fue un papel que me llegó a casa de la Fundación de la construcción eh "La mujer en la construcción tú ¿porqué no?", y me enteré, les llamé y me gustó la idea, dije "aunque sea sólo pa pintar en mi casa me vale" me gustó la idea. (...)

⁵ A lo largo de la entrevista no queda claro con quién toma la decisión. Parece que se refiere a su pareja.

Entrevistadora- Y ¿no sabías si te gustaba la pintura?, ¿sí no?... ¿Ya habías hecho algo antes?

Entrevistada- Eh, no, no tenía ni idea de pintar (risas)

Entrevistadora- Pero ¿suponías que te iba a gustar?

Entrevistada- Siii??? A ver, a mi los cursos me encantan y luego yo trabajé de vigilante jurado, trabajé en ambiente de chicos, entonces no me asustaba el tema, y me pareció interesante, no estaba haciendo nada, tenía al niño en el colegio metido en la guardería, y me pareció interesante, dije. ¿Por qué no? Voy a mirar, es que me gustó el slogan: la mujer en la construcción ¿por qué no? (E15. No Concilia L11-23)

Grupo de mujeres con experiencia en Planes de empleo

Tres de las diecisiete mujeres entrevistadas han utilizado los conocimientos y los títulos logrados en el curso de FLC participando casi exclusivamente⁶ en los planes de empleo de sus localidades. Esta modalidad es especialmente interesante pues estamos hablando de uno de los instrumentos de las políticas locales de activación del mercado laboral más importantes, de forma que en las trayectorias laborales de estas mujeres podemos saber hasta qué punto su experiencia en los Planes de empleo las ha profesionalizado en el oficio de pintoras, o les ha permitido una carrera laboral ordenada.

En este grupo nos encontramos con el caso de una mujer separada, cabeza de familia monoparental, muy orientada al trabajo. En las épocas con dificultad de empleo tira del sector limpieza (sin asegurar) pero siempre está buscando algo mejor.

Entrevistadora- Entonces ¿compatibilizabas el curso con un trabajo por las tardes?

Entrevistada- Yo claro estaba en una empresa de limpieza que llevaba un cuartel de la guardia civil en la Felguera entonces bueno iba por la tarde

Entrevistadora- Acabarías agotada

Entrevistada- (Risas) bueno pero lo normal... y fregaba un portal por la mañana antes de ir al curso, a las siete y media de la mañana. (E3. Planes de empleo. L309-316)

El acceso al curso de pintura marca un punto de inflexión en su trayectoria laboral. Antes había hecho cursos distintos de formación para el empleo, sin mucho

⁶ Es común que también hayan trabajado en el sector informal, aunque de forma poco profesionalizada.

relación entre sí, y es a partir de la formación recibida en el de la Fundación cuando se profesionaliza. Los primeros seis meses trabaja en una empresa de colocación de *pladur*, y tras un accidente *in itinere*, su consiguiente baja laboral y cese del contrato por obra, se apunta a diferentes cursos especializados (prevencionista, albañilería en Fucomi).

Está inscrita en los planes de empleo de su ciudad y seguramente por su situación de monoparentalidad va trabajando en dichos planes. Actualmente está en limpieza (es barrendera del ayuntamiento) pero ha enlazando contratos como peón en otros oficios (pintora, albañil). Resulta de especial interés esta experiencia de contratación con el ayuntamiento, pues parece un tanto bloqueada, en el sentido de que sus esfuerzos por conseguir un contrato relevo (indefinido) no están dando sus frutos. Haremos referencia a su caso como **Planes de empleo**.

Otro caso similar al anterior, una mujer en este caso soltera y con una hija, también cabeza de familia monoparental, que muestra una clara vocación como pintora (tiene dos cursos extensos de pintura) y aún así su mayor experiencia en el sector ha sido en planes de empleo (realizó algunos encargos en la economía sumergida). Actualmente se encuentra trabajando en una cafetería, destaca de este trabajo la posibilidad que le brinda de conciliar su vida familiar y laboral. La hemos llamado **Formada pero no empleada**.

Entrevistadora- ¿Tú trabajaste alguna vez de pintora?

Entrevistada- No, tuve haciendo por mi cuenta alguna cosa, pa conocíos, amigos y eso y luego estuve en el Ayuntamiento un año al acabar el curso... (E.11 Formada pero no empleada. L 21-22)

El último caso, al igual que los anteriores, es una mujer cabeza de familia monoparental. Previo al curso no tiene ninguna experiencia en pintura, ni tampoco ninguna relación con el sector de la construcción. Su experiencia en la pintura se circunscribe al contrato en el plan de empleo del ayuntamiento, al que accede cuando está haciendo las prácticas del curso de FLC; se dedica a pintar farolas, bancos, higienizar material y mobiliario en colegios públicos... Es un trabajo temporal aunque se prolonga casi un par de años. Actualmente está en paro y busca empleo sobre todo mandando *curricula* a empresas que considera que ofrecen buenas condiciones

laborales. Fuera de grabación dice que el empleo la ayuda emocionalmente a superar su situación personal; por dicha situación la hemos llamado **Violencia de género**. En este caso, y seguramente debido a estar viviendo una situación tan estresante y dolorosa, se comportaba de forma nerviosa y el volumen de su voz era muy bajo. Al intentar transcribir la entrevista, ésta resulta deslavazada y no se entienden buena parte de las respuestas, es por ello por lo que no se reflejan en este informe.

Factores asociados al deseo de hacer el curso

Las razones que plantean estas mujeres para acceder al curso son variadas y en muchos casos se entrelazan. Algunas de ellas son sólo necesarias pero no suficientes (como en general el acceso a los completos servicios de conciliación que ofrecía el curso); otras razones aparecen más específicas del curso, especialmente cierto deseo de cambio de tendencia profesional, de paso de una trayectoria laboral con pocos horizontes en el sector servicios al deseo de formarse en un oficio con perspectivas de carrera (**Planes de empleo**), o el de seguir especializándose en el oficio (**Formada pero no empleada**). En concreto en este último caso, donde se une a la influencia de su padre y su pareja –trabajadores en el sector, una fuerte vocación por los contenidos de la actividad:

Entrevistadora- Nos ponemos en situación, curso de pintura FLC. ¿Qué fue lo que te motivó a hacer el curso?

Entrevistada- Yo había hecho más cursos de pintura.

Entrevistadora- ¿Sí?

Entrevistada- Sí, había hecho otro en la Fundación y había estado en una escuela taller, y me gusta ¿eh?

Entrevistadora- Te gusta la pintura

Entrevistada- Es lo que me gusta. (E.11 Formada pero no empleada. L 9-14)

En el caso de **Planes de empleo** confluyen tres razones por las que inicia y sigue el curso, ninguna de ellas relacionadas con los contenidos de la actividad, ni con el mercado laboral concreto en el que se desarrolla dicha actividad. La primera razón es porque, en sus palabras, “en ese momento estaba en paro, no tenía trabajo no estaba haciendo nada” (E3. Planes de empleo L52). Se ha de destacar cómo invisibiliza su actividad (limpieza en el sector informal, unas cuatro horas diarias), seguramente

asociado a una ocupación que por sus malas condiciones laborales (sin asegurar, con ingresos bajos, ninguna seguridad en el empleo, escaso interés de los contenidos del trabajo) no genera identidad como trabajadora⁷. También influyen en su decisión las ayudas a la conciliación del propio curso, pues sin ellas habría sido impensable su dedicación. Y, sobre todo la confianza en la opinión que sobre el curso tenía un amigo de su padre, y el deseo de profesionalizarse que parece que implica

Entrevistada- Bueno (risas) pues sí pero me convenció mucho, y es que la persona que me lo dijo era (Persona de su confianza y bien informada de las instituciones) y me dijo que era muy buen proyecto porque él había visto las bases del proyecto y tal y me dijo “aunque no cobres nada te merece la pena porque bueno oye es algo más que tienes...” y yo sí si, bueno porque títulos tengo ahí pa forrar una pared porque hicimos... dentro del mismo curso eran... tantas cosas que vimos... (E3. Planes de empleo L340)

Grupo de mujeres asalariadas

Sólo dos de las diecisiete mujeres entrevistadas han sido asalariadas en el sector. Una mujer de 26 años, soltera y sin hijos que una vez finalizado el curso trabaja durante un año en una empresa de pintura donde sólo trabajan chicas. Lo deja porque no le compensaba económicamente y tras una temporada *cholleando*, se decide por montar un bar con su pareja. Aunque no ejerza de pintora ve la titulación como algo que define su identidad, por ello la hemos llamado **Hostelera pero pintora**:

Entrevistada- yo soy pintora y colocadora de pladur que tengo los títulos en casa, (E13. Hostelera pero pintora L71)

Y, por último, la única asalariada en el sector en el momento de la entrevista, aunque su inclusión en este grupo ha de hacerse con matices pues sólo lleva un año como asalariada y actualmente no se puede decir que esté trabajando como pintora:

Entrevistadora- ¿En qué trabajas?

Entrevistada- En la construcción.

Entrevistadora- ¿Y qué puesto tienes?

Entrevistada- Pues oficial de segunda.

Entrevistadora- Pero ¿en la pintura o no?

⁷ Estamos entendiendo “identidad social” como la forma en la que un individuo se integra en el orden social a través de la adjudicación de una posición en dicho orden.

Entrevistada- Ahora mismo pintura pintura exactamente no es, ahora mismo estoy abarcando mucho. Estamos haciendo suelos, estamos haciendo impermeabilizaciones, estuve de pintura dos años enteros en obra blanca y ahora cambié de empresa porque como están las cosas, como no está pa escoger estoy en una empresa que se dedica pues a hacer solera, suelos, suelos de resina, impermeabilizaciones eh... microcemento, todas esas cosas, pintao de suelos... es pintura pero de otra manera. (E6.Heroína L11-16).

Esta es una mujer de 38 años, casada y con un hijo. Antes del curso su experiencia laboral fue muy variada (trabaja desde los 16 años), aunque siempre en trabajos femeninos. En los últimos años antes del curso trabajó de charcutera en un supermercado. La despiden de esta empresa cuando está embarazada de siete meses y cuando el despido se declara improcedente y la tienen que readmitir, la trasladan a una ciudad a 100 Km. de la suya. Esto pasa durante el permiso maternal y en principio estaba dispuesta a cortar la lactancia, dejar al bebé con su madre y asumir el traslado pero es entonces cuando aparece el curso de la FLC. Tras el curso lleva seis años trabajando en diferentes obras generalmente como autónoma (sólo 15 días sin trabajar). Actualmente está contratada, pues al poco de empezar la crisis una antigua empresa para la que había trabajado se lo propuso y aceptó, sobre todo porque estaba teniendo problemas para cobrar los últimos trabajos realizados y veía acercarse la crisis. Por su fortaleza personal, especialmente su decisión ante la adversidad, la hemos llamado **Heroína**.

Factores asociados al deseo de hacer el curso

El interés por acceder al sector no es vocacional en ninguno de los casos, las dos estaban desempleadas en el momento que decidieron hacer el curso. **Hostelera pero pintora** se decidió a entrar en el curso porque en ese momento estaba al paro y un primo de su madre que trabaja en la FLC se lo comentó.

Entrevistadora- Bueno, vamos a empezar con la entrevista. Cuando hiciste el curso ¿qué fue lo que te hizo decidirte?

Entrevistada- Pues porque estaba al paro y no sabía qué hacer y un primo de mi madre que trabajaba allí de monitor, él daba a los chicos eh... encofrador, daba clases de encofrador y me comentó: pues mira va a haber un curso donde yo estoy en la Fundación Laboral de la Construcción, de mujeres, o sea sólo para mujeres, tal, ¿por qué no miras a ver? Me estuve informando, pues mira pues igual sí, y me apunté, sola, yo no conocía a ninguna de las otras chicas. (E13.Hostelera pero pintora L13-16)

A **Heroína** le interesaba el curso porque era compatible con cobrar desempleo, con lo que se mantenía su nivel de ingresos (cuando se le termina el paro compatibiliza el curso con un trabajo). Además el curso ocupaba menos tiempo que un trabajo, con lo que podía estar con el bebé; y por último, ofrecía medidas de conciliación, con lo que no tenía que pagar la guardería. Si no se hubiesen dado este conjunto de situaciones nunca habría entrado, pues antes de probar no se había imaginado que le pudiesen gustar los contenidos del trabajo (como así fue).

Entrevistadora- ¿Y por qué decidiste hacer el curso?, ¿qué fue lo que te motivó?

Entrevistada- Nada, no me motivó nada, me decidí porque perdí el trabajo por el embarazo, me llamaron del curso justo cuando estaba en el paro... estaba en el paro, acababa de tener al crío y dije: “mira en vez de trabajar hago el curso” y mira las condiciones eran bastante guapas, te pagaban ellos la guardería y bueno dije “hago el curso y aprendo”, fue por experimentar. (E6. Heroína L19-20)

Entrevistada- No, el curso me servía para estar con el crío, porque me llevaba menos tiempo que un trabajo, yo estaba cobrando el paro. (E6. Heroína L141).

5. Barreras y apoyos. Una descripción de los factores asociados con el éxito y el fracaso en el oficio

Para describir los factores que dificultaron o que propiciaron la inserción en el oficio de cada una de estas mujeres se han reagrupado los casos a partir de la situación en la que se encuentran en el momento de la entrevista. En concreto se han formado tres grupos: el de aquellas mujeres cuya carrera profesional se ve mediatizada y condicionada por el deseo de conciliarla con el cuidado de sus hijos; el grupo de mujeres que han decidido abandonar el oficio de pintoras y están trabajando o buscando empleo en sectores feminizados en los servicios; y por último, las que siguen en el sector (trabajando o buscando empleo), siendo un subgrupo aparte aquellas mujeres que están trabajando de pintoras en el momento de la entrevista.

Tabla 5. Experiencia en la profesión y situación seis años después del curso

EXPERIENCIA EN LA PROFESIÓN	SITUACIÓN SEIS AÑOS DESPUÉS DEL CURSO			
	Problemas de conciliación	Trabajando o buscando en otro sector	Trabajando o buscando en el sector o afín	Trabajando de pintoras en el momento de la entrevista
Sin experiencia en pintura				
- Desclasada	X			
- Subempleo femenino	X			
- Monoparental palista			X	
- Cursillista desmotivada			X	
Experiencia no regulada (<i>chollos</i>)				
- Parada pero contenta con el curso		X		
- Esperando a terminar de criar	X			
- Asma		X		
- Cervicalgia		X		
Trabajadoras autónomas (regulado)				
- Curranta			X	X
- No concilia	X			
- Decoradora		X		
- Pintora falsa autónoma			X	X
Planes de empleo				
- Planes de empleo			X	
- Formada pero no empleada		X		
- Violencia de género			X	
Asalariadas				
- Heroína			X	X
- Hostelera pero pintora		X		

Grupo de mujeres con problemas de conciliación

Nos encontramos con cuatro mujeres cuya dedicación laboral está muy mediatizada por las responsabilidades de cuidado. Dos de ellas han abandonado por completo la actividad y en el momento de la entrevista se dedican exclusivamente al cuidado, esperando a que sus hijos se hagan mayores (**Esperando a terminar de criar** y **No concilia**), las otras dos trabajan de forma irregular, ambas en la asistencia domiciliaria (**Desclasada** y **Subempleo femenino**) coincidiendo ambas en esta actividad por la flexibilidad de sus condiciones laborales, lo que se adecua a sus necesidades de conciliación.

Barreras

En estas mujeres su principal problema es la conciliación, de forma que no han sufrido tanto barreras directas en el acceso al oficio de pintoras, como barreras a un trabajo remunerado que les exija un horario cerrado y más o menos extenso. Las cuatro mujeres de este grupo coinciden en que sobre ellas recae la responsabilidad única del cuidado de sus hijos, siendo sus respectivas parejas si no los únicos perceptores de ingresos, sí los principales responsables de éstos.

En la actualidad **Desclasada** compatibiliza el cuidado de sus hijos con trabajos ocasionales en la economía sumergida, sobre todo la asistencia domiciliaria, pues en ningún momento se entiende como ama de casa con dedicación exclusiva al cuidado; a lo largo de sus años de maternidad siempre ha estado trabajando, pero en la economía informal (traducciones, decoración, ayuda domiciliaria). En su caso queda muy claro que los hijos son su responsabilidad y que gracias a que su marido trabaja ha podido escoger la opción de ser madre, pues sin unos ingresos estables en el hogar no se lo habría planteado. Pero, una vez que la mujer ha escogido tener hijos debe dejar la carrera profesional porque no se puede compatibilizar con su cuidado.

Entrevistada- ... yo no voy a pensar nunca que yo soy inferior por estar en casa, y de hecho ahora me apeteció tener el último hijo antes de que ya no pueda y se, pero también me he resignao, es decir yo quise escoger cuando era jovencita inocentemente pensando que iba a poder combinar las dos cosas y como no se puede pero no me he resignado, entonces solamente digo que no se pueden escoger las dos cosas entonces yo escojo lo que escogí en un principio que es la familia, ahora yo pienso cuando... o sea partirme los cuernos contra quien sea,

cuando nazca la niña, en verano, otra vez ala y ahí una vez más, o sea y ahí poco a poco cuando termine trabajando más horas, (...) es que claro si no yo también no me hubiera planteado tener hijos, si yo hubiera tenido que trabajar para comer pues evidentemente habría tenido que renunciar a tener hijos es que si no por tener hijos he renunciado a otras cosas pero bueno gracias a dios he tenido la opción de escoger (E1. Desclasada L143)

Otro elemento negativo en este caso, ajeno por completo al problema de conciliación es el hecho de que, en parte, el fracaso de la política de formación está asociado a un bloqueo personal con la propia actividad como resultado de la mala experiencia en el curso. Las razones que esgrime la entrevistada para esta decisión son producto del conflicto entre sub-culturas de clase (clase obrera y clase media profesional) y el ambiente tanto del curso como del que supone en el desempeño de la actividad, en el que las mujeres tendrían que adaptarse a las formas sociales masculinas, más violentas y groseras.

Entrevistada- era era un ambiente donde las cosas se resolvían a golpes, donde las cosas se resolvían a gritos, y a mi me resultó muy muy nuevo y yo no sé manejarme en esos terrenos, es una cosa que... es un mundo donde yo no he vivido nunca ni antes ni después y... y por eso ej... (E1. Desclasada L53)

Entrevistada- ... de la misma forma que a mí que hablo varios idiomas no se me ocurre reírme de alguien que no los hable, me parece absurdo que otra persona se ría de mí porque yo sí los hablo, entonces que si yo hablaba como las del telediario... (E1. Desclasada L70)

Las razones de **Subempleo Femenino** ya las hemos adelantado. El factor de más peso es su deseo de conciliar el trabajo con el cuidado de su hija, siempre en la idea de que es responsabilidad suya. En ningún momento de la entrevista aparece el menor atisbo de que el cuidado es, puede o debe ser un trabajo compartido con el padre. Para conseguir la conciliación está interesada en trabajar a tiempo parcial y en horarios flexibles, en actividades en las que ella pueda organizarse.

Entrevistada- Pues ahora trabajo por las mañanas el lunes 3 horas, el martes 5, el miércoles 3, el jueves 2 y el viernes 5 pero por mi cuenta...

Entrevistadora- ¿No estás asegurada?

Entrevistada- No, es por mi cuenta, es economía sumergida, sí, sí... Es que yo no puedo, mira si vas a una empresa de limpieza empiezan a las siete de la mañana, ¿qué hago yo con la mi fía? ¿Meto a una pa que me la cuide? No, no hija porque entonces quedo yo en casa, ¿entiendes? Cuando estuve haciendo el curso que era por la tarde toda la tarde de cuatro a nueve era, tuve loca el tiempo

que duró...porque ahora mismo está en inglés, los miércoles tien baloncesto, no sé qué, no sé cuánto, es que por las tardes ta siempre con historias y si no la llevo yo no la lleva nadie. (E14. Subempleo Femenino L90-92)

Pero, también hay que tener en cuenta que nunca terminó de ver que el curso de casi dos años de la FLC la estaba profesionalizando, en ningún momento aparece en la entrevista el mínimo atisbo de interés en los contenidos profesionales:

Entrevistadora- Ya vuestro curso debió de ser muy completo.

Entrevistada- Por eso, yo el curso lo recomiendo, sobre todo a la gente que le gusten las manualidades y cosas de esas, sí... porque yo es que encima era un desastre... bueno ya te digo yo aterricé allí... (E14. Subempleo Femenino L73-74)

Además, ella misma ve la actividad como masculina, no tanto por los problemas de fuerza física, que dice que siempre tienen solución con algo de maña, si no por la imagen que recibe de su entorno, por las dificultades de conseguir empleo:

Entrevistadora- ¿Y qué piensas que opinan los empresarios?

Entrevistada- Los empresarios como mi cuñado (risas)

Entrevistadora- ¿Que se ríen?

Entrevistada- Igual igual, yo creo que sí. Esa mentalidad está muy cerrada todavía.

Entrevistadora- ¿Mentalidad de qué?

Entrevistada- ¿Que la mujer pa la construcción? Pa la construcción tururú.

Entrevistadora- ¿Le recomendarías a una amiga que buscase empleo en el sector?

Entrevistada- No, que hiciese el curso sí pero buscar trabajo no (risas) (E14. Subempleo Femenino L63-70)

Entrevistada- (...) que hiciesen ese curso sí, pero ¿que buscasen trabajo? No hay ni pa los paisanos que son los que se suponen que viven de ello. (E14. Subempleo Femenino L80)⁸

En el caso de **No Concilia** su hijo fue realmente quien le hizo abandonar la experiencia del autoempleo.

⁸ Es interesante destacar los aspectos formales. A la entrevistada le resulta incómodo verbalizar sus ideas, tarda algunos minutos en terminar de plantear el machismo que observa en el sector y lo hace porque la entrevistadora poco a poco va pidiéndole que diga a qué se está refiriendo en concreto.

Entrevistada- Te apoya hasta cierto límite... (se refiere a su pareja) cuando todo está pufff... el niño está... sobretodo era el niño ¿eh? Porque yo te digo, si no tienes un hijo que más te da llegar a las diez que llegar a las once. No pasa nada, pero cuando tienes un niño que tiene que estar a las ocho en la cama o las ocho y media, está con la chica y... es que de verdad había días que no tenía cena, no tenía para cenar porque no habíamos pasao por el supermercado, mi marido trabajaba o bueno trabaja de ocho y media a nueve, y lo normal es que él llegue y yo se lo tenga listo... o que uno de los dos trabaje menos, a ver, si él trabajara media jornada hubiera sido otra historia, pero si el trabajo gordo que era el suyo es durante todo el día... Y yo, la verdad, que cuando yo monté la empresa pensé que a las seis o así me podría ir a casa, lo que no pensé es que se me iban a retrasar tanto las obras, y pensé también que me iba a compensar económicamente. (E15.No Concilia L86)

... aunque, como se aprecia en el texto, también comenta el extenuante horario laboral de su marido (de ocho y media a nueve), que hace imposible que comparta los trabajos del cuidado. Además, no ganaba suficiente para contratar a alguien que cuidase de su hijo.

Y, por último, en el caso de *Esperando a terminar de criar*, su interés por hacer el curso se centraba en conseguir la mejor cualificación con la idea de ponerse por su cuenta (como el conjunto de su entorno familiar), pero pasados cinco años del curso se ha encontrado con una situación doméstica que le impide la dedicación que la actividad requiere.

Entrevistadora- ¿Y te has planteado alguna vez montar una empresa?

Entrevistada- A ver yo, (...) empecé a trabajar por mi cuenta con esas miras... (...) en el momento en que me saliera un volumen de trabajo importante poder ponerme por mi cuenta, pero en el momento en que me empezó a salir un volumen de trabajo importante me quedé embarazada de mi hija y ahora se me ha echao este tiempo encima en que están las cosas como para... (E7. Esperando a terminar de criar L102-104)

Aparte de la crisis del sector (que parece que en este caso funciona también como profecía auto-cumplida, pues la crisis genera la expectativa de no encontrar trabajo y por eso no se busca), la razón fundamental que está funcionando como barrera de acceso y explica su situación es la llegada del segundo hijo, que aumenta la demanda de tiempo de cuidado y dificulta la conciliación (Vere, 2011). Pero esta situación no tendría tanto peso si no se produjese la asunción por parte de ambos en la pareja de que el trabajo de ella es el segundo sueldo, pues su marido tiene horarios de trabajo muy intensivos y en ningún momento se plantean cambiar esta situación.

Grupo de mujeres trabajando o buscando en otro sector

De las siete mujeres que han abandonado el sector, dos de ellas lo han hecho por problemas de salud (**Asma** y **Cervicalgia**), otras dos lo han hecho para montar sendos negocios de hostelería (**Decoradora** y **Hostelera pero pintora**) y las otras dos por no haber encontrado nada en estos años que se adecue a sus intereses: **Parada pero contenta con el curso** y **Cursillista desmotivada**, buscaron empleo en el sector durante un tiempo y al no encontrarlo cambiaron al sector servicios, (Cajera y Camarera mayoritariamente). **Formada pero no empleada** encontró trabajo en la hostelería y ha seguido en ese puesto desde entonces. Excepto **Cursillista**, todas estas mujeres han tenido alguna experiencia como pintoras antes de cambiar de sector, en este apartado desarrollaremos primero los factores que favorecieron su entrada en la pintura, para terminar con la narración más pormenorizada de las razones que las llevaron a dejar el oficio.

Factores que favorecieron su experiencia en el oficio

Las mujeres de este grupo que realmente han acumulado cierta experiencia como pintoras (todas menos **Parada**, **Cursillista** y **Formada pero no empleada**) tienen en común que su entorno próximo trabaja o conoce el sector. Esta circunstancia propicia que tengan una aproximación bastante realista a la ocupación, que no se encuentren perdidas en él. Además, en general sus familias de origen, especialmente hermanos y cuñados, las animan a hacer el curso y les consiguen obra:

Entrevistadora- En el sector, y luego en tu entorno cómo vieron que hicieras un curso de... que te quisiera dedicar a un curso de pintura como este...

Entrevistada- Muy bien, bueno yo por ejemplo tengo dos tengo dos hermanos que son albañiles por ejemplo algunos trabajos que hice fue por ellos porque había una casa a hacer una rehabilitación y luego había que pintar y me decían bueno la pintura la haces tu, y yo me iba con ellos, ellos hacían lo que fuera y yo lo acababa, y anda de echo en casa me animaron, mi madre “bueno así aprendes algo y eso que tienes”, y mis hermanos igual (E2. Asma L167-169)

Entrevistadora- Y después ¿entraste en alguna otra empresa o...?

Entrevistada- Después ya pasé a hacer chollos que si la suegra de mi hermano, que si la suegra de la suegra, que si mi hermano que si...

Entrevistadora- ¿Pero como autónoma?

Entrevistada- No, ya un poquitín a... en plan... nada... eh... (E2. Asma L63-69)

Por último, también se debe destacar como factor que favoreció su acceso al sector el papel profesionalizador del curso, especialmente en el caso de las cuatro mujeres de las que estamos hablando. En estos casos, sobre la base de cierto conocimiento del mercado laboral concreto de la pintura de obra, -producto de sus relaciones sociales y su entorno próximo-, y con el apoyo de ese entorno, el curso es un punto de inflexión en su trayectoria laboral, pues a partir de él enfocan su carrera laboral.

Razones del cambio de sector

Como se señalaba anteriormente, **Cervicalgia** y **Asma** desisten en última instancia por cuestiones de salud:

Entrevistada- Es que estoy mal de la espalda, estoy fastidiada y aunque me gusta mucho cuando me meto follones o tal resíentome mogollón y termino con rehabilitación, y termino con problemas bastante serios entonces bueno la pintura lo dejé por eso más que nada, por un problema serio de cervicales, de cervicalgia, entonces se me hinchan muchísimo las manos. (E.8 Cervicalgia. L18)

Sin embargo, no parece ésta la única razón, especialmente en el caso de **Cervicalgia**. Antes de realizar el curso de pintura ya tenía cierta experiencia en el sector especialmente limpiando pisos de obra (asegurada), también recibía algún encargo de pintura en casas particulares y sobre todo estaba interesada en preparar “pisos para montar”. Tras el curso de FLC contaba con asociarse con compañeras del mismo y especializarse en arreglar los pisos que dejan los inquilinos; un servicio completo, según necesidades: desde limpiarlos a pintarlos pasando por amueblarlos o decorarlos. Sin embargo se unen dos factores: por una parte la idea de que el equipo no terminaba de cuajar, de que ella sentía que trabajaba con mayor dedicación que el resto:

Entrevistada- Si , pero bueno claro depende un poco lo que te digo, si a ti te dan un piso para pintar y vas con otras dos personas y haces un buen equipo pues vale pero yo al final terminaba reventada de limpiar zócalos y de quitar pintura atrasada (...)

Entrevistada- uhm o yo soy muy repulida o... (E8. Cervicalgia L24-26)

De otra parte, la discontinuidad de los ingresos. Pues, aunque sigue pintando en casas de particulares siempre que el trabajo no le parece que le vaya a resentir demasiado físicamente, tiene muy clara la necesidad de unos ingresos fijos mensuales:

Entrevistada- No el curso estaba muy bien pero luego la realidad es otra, quiero decir yo a lo mejor ahora mismo tengo pareja y mañana no y yo económicamente no cuento con mi pareja para nada, yo no tengo familia, no tengo padres, quiero decir yo pago una hipoteca la tengo que pagar yo no puedo pensar igual me sale este proyecto o este mes igual me sale un piso que no me sale, sabes lo que te quiero decir no? Tengo que ir a un ingreso más fijo cara a la hipoteca entonces me meto cuando veo que tal pero luego tengo que salir palante. (E8. Cervicalgia L48)

Las razones económicas también pesan en **Decoradora**. Al igual que Cervicalgia, buscaba una estabilidad económica que el sector no le aportaba. De hecho, en su caso cambia a la hostelería no porque le sea más rentable sino por la mayor estabilidad en los ingresos:

Entrevistada- (...) ... no sé pero empecé a pensarlo empecé a pensarlo pues esto a lo mejor no ganaba tanto como con la pintura pero es un dinero todos los meses o sea una estabilidad económica... (E12. Decoradora L84)

En cierta relación con el carácter temporal de la actividad está la idea de ser una ocupación muy irregular, poco regulada (e *irregulable*) donde la profesionalidad se valora poco y es escasa. El intrusismo profesional y la competencia desleal hacen que la profesionalización sea difícil.

Entrevistada- (..) he ido veces a tiendas cualquiera de pintura donde había reuniones y éramos... pintor pintor que dijéramos eso... éramos cuatro, los demás era un carnicero... un conserje de no sé donde... o sea que todo el mundo pinta todo el mundo empapela... (E12. Decoradora L36)

El carácter temporal y de temporada de la actividad, especialmente cuando se pinta en domicilios particulares, se agrava en estos tiempos de crisis. **Hostelera pero pintora** alude reiteradamente a este hecho, que le terminó de decidirse para cambiar de sector (aunque no descarta volver a él en un futuro). En concreto hace referencia a la situación de desempleo o pequeños trabajos temporales de su familia, por ejemplo su tío era pintor pero cambió de oficio debido a la situación por la que está pasando la construcción en estos momentos o su hermano que también trabaja en el sector pero sufre continuos períodos de paro. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres, que

tienen muchas más dificultades para conseguir obra y sobre todo que alguien las contrate:

Entrevistada- (...) Pues precisamente por eso, porque las mujeres no, debe ser que no tienen hueco en la construcción, (...) no sé a la hora de contratar los empresarios... no nos verán capacitadas o no lo sé no lo entiendo, de verdad que no lo entiendo. (E13. Hostelera pero pintora L87)

En el caso de **Formada pero no empleada**, confluyen distintos motivos. Una razón práctica, pues las condiciones laborales (y sobre todo económicas) de los trabajos que encontraba en el sector, eran peores que las de otros sectores y no la compensaban:

Entrevistadora- Y bueno, tú después del curso, bien tuviste la cría pero no te planteaste buscar trabajo en el sector?

Entrevistada- Sí saliome en una empresa al poco de empezar en la confitería, fui a una prueba y querían cogeme, lo que pasa que claro, cobraba lo mismo que en la confitería sin les dietes, que pa comer siempre eran obres por fuera entonces había que comer fuera, y no me compensaba...

Entrevistadora- ¿Así que pagaban poco?

Entrevistada- Sí, venían a ser 700 euros más o menos lo que ganaba. Y tenías que comer a parte, que bueno unos días lléveslo de casa pero todos los días no vas a tar a bocadillos, yo por lo menos no puedo (risas). Entonces na, no me compensaba tampoco. (E.11 Formada pero no empleada. L 37-40)

Además, el hecho de haber encontrado un trabajo en otro sector en el que, a pesar de los horarios, le resulta fácil conciliar por la comprensión y el buen talante del empresario:

Entrevistada- Yo si se pon la nena mala y quiero llevala al médico digo: oye que necesito cambiar el turno, porque puede llevámela mi madre pero prefiero ir yo, y nun te pon ningún impedimento nunca pa nada. (E11. Formada pero no empleada. L65).

A estos motivos materiales hay que añadir que en aquella época se produce la ruptura con el padre de su hijo, con quien pintaba en domicilios; con lo que pierde al que parece ser fue una figura central de apoyo en su trayectoria laboral en el sector, que termina cuando entra en la pastelería y decide abandonarlo por completo. Por último, por lo pronto que aparece en la entrevista, y el énfasis en la narración, parece que uno de los factores que más la alejó de la pintura fue la presión de su madre, muy reacia a que su hija trabajase en el sector:

Entrevistada- y luego influyome mucho mi madre también, mi madre decía: “porque ahora mangá en un andamio, con una cría pequeña, porque si te pasa

algo, porque no sé que, porque no sé qué más y entonces parez que tovía te desmotiva más... (E.11 Formada pero no empleada. L 28)

La influencia negativa de su madre se combina con su visión de la influencia de la fuerza física en la ocupación. Considera que la fuerza física sigue siendo un impedimento a tener en cuenta a la hora de competir por un puesto de trabajo con un hombre.

Entrevistada- Es lo que me gusta, lo que pasa que pa una mujer ye verda que ta difícil, por mucho que digan tienes limitaciones físicas

Entrevistadora- ¿limitaciones físicas?

Entrevistada- yo creo que sí, por mucho que quieran tal, son pesos, son tal... y nun ye, al final pues hacelo igual que un hombre pero ye verdá que te lleva más tiempu, no a la hora de pintar pero sí si te pones a montar un andamiu, si te pones a tal, habrá mujeres que podrán tener la misma rapidez que un hombre pero la mayoría no. Esas limitaciones sí las notes a la hora de empezar a trabajar en una empresa, cada vez menos pero las hay. (E.11 Formada pero no empleada. L 14-16)

Sobre esta visión, no sabemos el peso que pudo tener en la decisión de abandonar el sector, pues puede ser producto de la propia experiencia o puede ser también una elaboración a posteriori, una manera de hacer congruente una decisión que la lleva a dedicarse a una actividad que no le resulta gratificante (le cansa especialmente el trato con los clientes tras el mostrador de la pastelería).

En el caso de *Parada pero contenta con el curso* confluyen tres factores completamente distintos a la situación anterior: por una parte el hecho de que en ningún momento deseó trabajar como autónoma, siempre ha buscado un empleo asalariado.

Entrevistadora- ¿Y no te planteaste ponerte de por tu cuenta?

Entrevistada- No, porque era muy joven y no contaba con el dinero, vivía con mis padres y no iba a pediles el dinero a ellos pa poneme yo sola. Precisamente lo que quería era encontrar un curro pa ganar dinero pa mi. Toda la vida gané mi dinero. (E5. Parada pero contenta con el curso L21-22)

Deseo que le ha hecho dependiente de la decisión de contratación de un empresario, cuando no parece contar con redes sociales y familiares en el sector. En suma, su deseo de conseguir un empleo parece verse frustrado por lo que ella considera que es un mundo machista:

Entrevistada- Pues que aunque pensemos que no, y que somos muy chulas, ese sigue siendo un trabajo para hombres, por mucho que nos empeñemos en decir lo contrario. Nunca nos verán iguales que a ellos, es imposible. (E5. Parada pero contenta con el curso L44)

Y, por último, el hecho de que los contenidos del trabajo no parecieran interesarle del todo nunca, que el aspecto vocacional es inexistente y que el curso no sirvió para profesionalizarla. Por ello, su búsqueda fue exclusivamente formal y poco intensa.

Entrevistada- (...) decidí dejar de buscar porque no me daban ninguna oportunidad, hice cosas por mi cuenta, pintar alguna habitación de algún conocido y eso pero en una empresa imposible, mandé algún curriculum pero ni me contestaron.

Entrevistadora- ¿Y después que hiciste?

Entrevistada- Buscar trabajo por otro lao.

Entrevistadora- ¿En qué sector?

Entrevistada- Pues la verdad que me daba igual, (...) (E5. Parada pero contenta con el curso L33-37)

Por último, en el caso de *Cursillista Desmotivada* ha sufrido el ERE de la empresa de construcción de muebles en la que trabajaba y en el momento de la entrevista le quedan pocos meses de paro. Tras un año buscando empleo, cree que sólo lo podrá encontrar en la Hostelería, pues ahora la Industria y la Construcción están vetados para las mujeres:

Entrevistadora- ¿Y aconsejarías a las mujeres que buscasen trabajo en ese sector o no?

Entrevistada- No ye que no les aconseje, ye que ye muy chungo (risas)

Entrevistadora- Ta muy chungo, pero ¿para las mujeres o para todos?

Entrevistada- pa todos, pero ahora como hay crisis y hay más hombres en paro, las mujeres tenemos yo creo menos oportunidades

Entrevistadora- Entonces ¿tú crees que el problema es la crisis?

Entrevistada- No, el problema siempre lo hubo, que meten a menos mujeres que hombres, pero ahora más. (E9. Cursillista Desmotivada L72-78)

Trabajando o buscando en el sector o afín

Este sería el grupo que daría cuenta del éxito del curso, en el sentido de que están utilizando los conocimientos adquiridos durante el curso en su puesto de trabajo

actual, o están buscando empleo en un ámbito en el que el curso tiene valor. Tres de ellas están trabajando en el sector y son el ejemplo directo del éxito del curso; las otras tres sin embargo, aún situándolas en este grupo pues siguen interesadas en trabajar en el oficio, mantienen una posición laboral muy distinta a la de una “oficial pintora”, que sería la ocupación que tras un curso de dos años y cinco años de experiencia tendrían que tener. **Violencia de género** ha estado trabajando mayoritariamente en la economía sumergida, está parada en el momento de la entrevista y busca empleo en el sector. **Monoparental Palista** no tiene experiencia profesional en pintura aunque sí empleó la formación del curso en sus distintas ocupaciones. En el momento de la entrevista está cubriendo una sustitución trabajando en una gasolinera, y cuenta con hacer un cursillo de palista en cuanto se termine dicho contrato. Tiene muy claro que le interesa el sector (especialmente le gusta su salario, su horario y librar fines de semana, características que compara con las que ofrece la Hostelería) y cree que tendrá más oportunidades como “Maquinista de Retroexcavadora y Cargadora”.

Entrevistadora- ¿Y te planteas seguir buscando en la construcción?

Entrevistada- Si tengo que volver a buscar trabajo sí, sobre todo me planteo si tengo que seguir hacer un curso de de palista o algo así, /que parece tener más salidas una mujer pa trabajar con una máquina que pa tar en la obra/ (E4. Monoparental Palista L: 98-100)

Planes de empleo trabaja en el momento de la entrevista como barrendera del ayuntamiento dentro del plan de empleo, sin embargo ha tenido contratos con las administraciones locales y cuenta con seguir teniéndolos como peón albañil y pintora. Las razones que nos explica para no estar trabajando en pintura se refieren a la dificultad que tienen las mujeres para que las contraten en el sector (a excepción de los propios planes de empleo en los que lleva trabajando intermitentemente desde que terminó el curso):

Entrevistada- Sigue siendo, seguimos viviendo en una sociedad machista ¿eh? Mucho, una mujer en el mismo puesto que un hombre no gana lo mismo. (...)

Entrevistadora- ¿Tuviste ese problema?

Entrevistada- Sí y te lo puedo demostrar muchísimas veces. Una mujer de peón de albañilería no gana lo mismo que un hombre y le cuesta mucho más trabajo entrar, yo cuando acabé el contrato, cuando acabé el contrato, el primero del ayuntamiento, estuve cinco meses... seis meses sin ningún tipo de prestación... tengo un hijo de diez... que va a hacer dieciséis años la semana que vien y

necesitas trabajar y claro bueno era un poco la crisis y lo que tu quieras pero yo eché curriculum en un montón de empresas como peón de albañilería y no te llaman de ningún sitio, y te llaman o por ejemplo mandas tu correo electrónico, mucho fue a través de correo electrónico... na más que saben que eres una chica entonces ya... bueno ya le ya llamaremos

Entrevistadora- ¿Pero luego nada?

Entrevistada- Sigue siendo trabajos de hombres entonces es muy complicado entrar en ese mundo, para un contrato con el ayuntamiento no importa, un contrato /de obra/ o un contrato para ocho meses como acciones complementarias pero para un contrato fijo sí (E3. Planes de empleo L120-132)

Las tres mujeres que están trabajando como pintoras en el momento de la entrevista son **Curranta**, **Pintora falsa autónoma** y **Heroína**. La primera trabaja como autónoma, aunque factura mayoritariamente para una aseguradora de viviendas. La segunda trabaja para una empresa aunque como su nombre indica, es ella la que se paga su seguridad social como autónoma. Sólo Heroína trabaja como asalariada en la construcción.

Pese a lo distinto de la biografía de Curranta y Falsa autónoma (la primera empezó a pintar a los 20 años y la segunda a los 40) comparten un conjunto de elementos positivos para crear una trayectoria profesional ordenada: interés y gusto por la actividad, referentes familiares y relaciones sociales en la ocupación⁹, formación previa relacionada y un interés muy definido por desarrollar una carrera laboral como pintoras.

Dos parecen las características más interesantes a la hora de explicar el éxito de estas mujeres en el sector. Por un lado el hecho de que, si la obra es en domicilio particular y no implica albañilería o fuerza física, parece que los estereotipos de género las benefician, pues la feminidad está asociada a la limpieza, el mimo en el acabado, el cuidado por la decoración y el buen gusto,... Además las amas de casa se sienten más cómodas abriendo la puerta de su hogar a una mujer que a un hombre.

⁹ Resulta de suma importancia en la trayectoria laboral de **Pintora falsa autónoma** la figura de su jefe, un buen amigo con el que mantenía una estrecha relación y que le dio la oportunidad que necesitaba
Entrevistada- (...) Entonces sí, pasé una... pero yo ¿eh? No por la gente, porque el jefe mío decía: “si tienes un problema llámame”. Porque él me traía en palmitas y entre algodones. Si yo no le decía nada y él siempre decía: “oye si te dicen algo tú me llamas que voy y verás como lo solucionamos todo”. (E16. Pintora falsa autónoma L60-61).

Entrevistada- Ya dan por sentao que tú eres más... yo porque lo soy, vamos a empezar por ahí, pero ya dan por sentao que eres más curiosa por ser mujer. Y si son mujeres solas les encanta, les encanta porque así se fian, si estás más días, te abren la puerta en bata, cosa que con los hombres no lo pueden hacer y... Bueno, en ciertas cosas como yo digo te favorece el ser mujer en este trabajo, sobre cosas para cosas particulares de casa, sí te favorece. (E16. Pintora falsa autónoma L47)

Entrevistada- Las señoras están encantadas porque conmigo hablan, lo que con otro paisano no se atreverían. O sea viene un paisano por ahí, le pon este color en verde porque le da la gana al pintor y sale el pintor de casa y la señora se queda con la boca abierta y el verde encima, ¿sabes? (Risas). Es como: “vale, es que me lo pintó y no me dio tiempo a decirle nada, ni siquiera que me gustaba”. Y sin embargo, no... yo hablo contigo, te gusta, no te gusta, te parece bien, pero por qué. Porque sería lo que a mi me gustaría que hicieran conmigo. Si partes de esa base... tienes el camino abierto tío. Ahora si vas con una armadura y con una cara perro... (E10. Curranta L111)

La segunda característica a resaltar es la actitud personal de estas mujeres. La visión que tienen de sí mismas y de su trabajo podría ser lo que mejor explique su éxito. Recordemos la importancia que **Curranta** da a la capacidad de trabajo, de ahí su sobrenombre. A esto se une una actitud muy positiva tanto en la vida como hacia el trabajo, pues su idea es que si hay deseo de trabajar siempre se encuentra donde hacerlo.

Entrevistada- No es traba ni física, ni económica, a ver si necesitas dinero ya, está claro que no tío, porque volvemos a lo mismo, una empresa si te pones en una empresa, hoy ganarás 400 euros, mañana ganarás 800, pero hay millones de sitios. Vas a Arpas¹⁰ y en Arpas siempre necesitan gente. (E10. Curranta L111)

Similares características, aunque no tan extremas, encontramos en **Pintora falsa autónoma**, especialmente su fuerte motivación al logro y su compromiso con la actividad que realiza.

Entrevistada- (...) yo tengo un problema y es que a mi me gusta que las cosas me salgan bien. Entonces yo me tiré un tiempo más, yo adelgacé dos tallas, llegué a pesar 48. Adelgacé, adelgacé, cara a empecé a trabajar, claro de no moverte a moverte. Y sí que llegó un punto, un momento que me veía yo sobre todo cuando me di de alta en autónoma que decía yo, como todavía no tenía el trabajo muy eso: ¿en qué me metí yo aquí? ¿Qué hago? (...) Ya no adelgazo, ni tengo estrés, ni nada que se le parezca. Al principio tenía algo de miedito. (E16. Pintora falsa autónoma L61).

Entrevistada- y ya le digo que no va a pillar otra como yo. Yo soy yo, puedes pillar a otra que se parezca pero como yo, no. (E16. Pintora falsa autónoma L82)

¹⁰ Arpas: Agrupación Regional de Pintores Asturianos

En el caso de **Heroína**, a diferencia de los casos anteriores, no había tenido ninguna inclinación hacia el oficio. De hecho, recordando aquella época, todavía le sorprende que se hubiese decidido a realizar el curso, (recordemos que sus razones eran sobre todo prácticas, en el sentido de que el curso era compatible con cobrar el paro, su horario le permitía estar más tiempo con el bebé que un trabajo a tiempo completo y contaba con unas medidas de conciliación extensas y bien pensadas).

Entrevistadora- Antes no trabajabas en el sector de la construcción, o ¿sí?

Entrevistada- Trabajaba en la alimentación.

Entrevistadora- En la alimentación?

Entrevistada- De charcutera en el Más y Más, y bueno “voy a probar”.

Entrevistadora- ¿Por probar lo hiciste?

Entrevistada- Sin ningún interés, bueno tengo dos hermanos en la construcción pero fue algo que nunca me había llamao la atención, en mi vida me vi, yo no me veía trabajando en ese mundo ni borracha.

Entrevistadora- No?

Entrevistada- No, ni loca... no de qué. (E6. Heroína L21-27).

Y es cuando empieza a ver, haciendo el curso, los resultados de su trabajo y de su buena maña, cuando se inicia su gusto por la actividad.

Entrevistada- (...) Pero fue... al principio no me gustaba pero luego empezó a llamame el gusanillo. Y la cosa que... yo creo que lo que más me emocionó fue el primer día que entramos en ambiente y que hicimos una cosa y tal y lo ves y lo hiciste tú. Y dices: “mira que guapo, pues no se me da mal, pues no sé qué, y llevo desde que lo dejé trabajando en esto. Desde que dejé el curso tuve trabajando en esto... (E6. Heroína L32).

Respecto a la red de relaciones familiares y sociales, en su caso también fueron algo distintas, pues aunque su padre, su suegro y dos hermanos trabajan en el sector, estos familiares intentaron apartarla de la actividad (especialmente habla de los intentos de la generación mayor, su padre y su suegro). A lo largo de la entrevista, en ningún momento refiere ningún apoyo de su red familiar en su carrera laboral.

Entrevistadora- ¿Y cómo veían tus familiares, tus amigos que...?

Entrevistada- No, me costó... Mi padre decía: “qué manera de perder el tiempo”. Que si estaba loca, que si ahí iba meteme yo... vamos, todos en contra. Fue remar, remar cuesta arriba totalmente. Mi suegro buscándome trabajo y haciéndome entrevistas pa que marchara a trabajar al Eroski no sé dónde, no sé dónde más.

Entrevistadora- ¿A contracorriente?

Entrevistada- A contracorriente de todo,... (E6. Heroína L29-32).

Pero, sí fue importante su relación con una compañera del curso de FLC con la que trabajó para sus dos primeras empresas. Más o menos los dos primeros años de trabajo en la construcción tubo una compañera cercana, alguien próximo al que acudir en momentos de duda, crisis o tensión con el resto de compañeros.

Entrevistadora- ¿Y cómo buscabas los contactos?

Entrevistada- Los contactos fue cuestión de suerte, fue cuestión de que, de que estaba trabajando XXX (una compañera del curso¹¹), (...) XXX estaba limpiando en una oficina y empezó a comerle la cabeza que ya tenía el curso, que no sé qué, que la metiera y metiola a ella y después empecé yo, después marchamos las dos, después tuvimos en otra empresa, después ella quiso marchar y yo le dije que me quedaba, que no buscaba más, que estaba cansada de dar votes de una esquina a otra. (E6. Heroína L90-91).

A lo largo de estos seis años ha ido haciendo muchas relaciones sociales en la ocupación, parece que producto sobre todo de su empeño en quedar bien con sus empleadores y clientes¹². En estos años, recordemos que había trabajado como autónoma la mayor parte del tiempo y destaca la importancia de estos contactos. Por ejemplo, nos explica cómo gracias a que marchó de la empresa de soldados “de buenas maneras” consigue que hayan contado con ella en la actualidad:

Entrevistada- (...) ...ella (por su compañera) es un poco joven e irresponsable, entonces no... no. No acabamos de encajar mucho, en la última empresa en la que estuvimos ella quería marchar y marchó y se acabó, y yo dije que no, que así no se marchaba de ningún lao, a ver tú no puedes

Entrevistadora- Cerrar puertas

Entrevistada- Claro, no te puedes cerrar puertas, somos mujeres, encima nos cuesta, no puedes, cerraste aquí, cerraste allí... no puedes.

Entrevistadora- ¿Pero por el hecho de ser mujer?

¹¹ Cuando fue contactada para la entrevista declinó la invitación.

¹² Es una actitud general, pues cuando se le terminó el paro compatibilizó el curso con un trabajo en una gran superficie y espera a dejar ese empleo a que termine el pico de trabajo de la empresa.

Entrevistadora- ¿Cuánto tardaste desde que saliste del curso en ponerte como autónoma?

Entrevistada- Yo poco, de hecho dejé XXX, me di baja y alta el mismo día (baja en XXX y alta en autónoma). 6 meses, por no dejar al de XXX tirao pa acabar la campaña navideña... (E6. Heroína L81-82).

Entrevistada- Es más complicado, mira por ejemplo en la empresa en la que yo estoy ahora que fue la primera que me dio la oportunidad de trabajar primero como autónoma, estábamos las dos juntas y ella ya perdió la oportunidad, pero ojo haz lo que quieras, yo la puerta no la voy a cerrar. Y de hecho tuve la suerte que en plena crisis esa empresa que ella cerró la puerta a mi me llamó y estoy trabajando y contratada, sin embargo ella la cerró de por vida. (E6. Heroína L92-97).

Por último, en este recorrido por los factores que propiciaron su éxito profesional, sí comparte con Curranta y Falsa autónoma un interés muy definido por desarrollar una carrera laboral como pintora. Es el caso que hace seis años empezó trabajando para la empresa de solados para la que está ahora, pero lo dejó por un interés claro en “sacarle partido al curso”.

Entrevistada- No, no yo no tuve ese problema porque yo a esa empresa ya la conocía, había estado trabajando de autónoma pa ella cuando empecé, había trabajado con ellos que eran los que hacían cosas de suelos, y después paré ahí y dije: voy a volver a pintar, voy a hacer lo que yo... o sea voy a sacarle partido al curso que hice, ahora ya aprendí, me metieron a trabajar ahí sin saber lo que era una impermeabilización, tuve mucha suerte porque ahí nos cogieron de autónomas y nos enseñaron todo lo que era el trabajo que yo realizaba, y muy bien... luego marche pa pintura, pa obra blanca, pa obra pa pisos nuevos, pa chalés y todo eso y estuve una temporada, después me llamó éste que necesitaba gente pero que iba a contratada en vez de de autónoma, y dije: pues maravilloso, según tan las cosas que me debe dinero éste, me debe dinero el otro... firmo donde quieras. (E6. Heroína L52).

El caso de Heroína es seguramente un tanto excepcional (hemos elegido ese nombre por algo). Aún así, y quizá justamente por ello, resulta de especial interés analizar el conjunto de barreras que tuvo (y tiene) que ir superando para ser la única de las entrevistadas que en el momento de la investigación está trabajando como asalariada en la obra. Pese a que Heroína lleva trabajando en el sector desde que terminó el curso:

Entrevistadora- ¿Y desde ahí hasta entonces?

Entrevistada- Hasta hoy, hasta hoy... sólo estuve 15 días parada desde entonces, me costó hasta coger vacaciones. (E6. Heroína L83-84).

esto no significa que no haya pasado por dificultades. A parte del rechazo de su entorno a las decisiones que iba tomando

Entrevistadora- ¿A contracorriente?

Entrevistada- A contracorriente de todo, encima el crío no dormía por la noche. Iba la mitad de las veces sin dormir a clase. (E6. Heroína L31-32).

Una dificultad presente a lo largo de toda su trayectoria laboral ha sido su **maternidad**. Recordemos que la despiden de un trabajo en el que llevaba muchos años cuando queda embarazada, y es cuando está cobrando la prestación de desempleo cuando opta por apuntarse al curso (porque el curso era compatible con la prestación, tenía buen horario y buenas medidas de conciliación). La siguiente conversación refleja las dificultades de conciliación por las que Heroína está pasando:

Entrevistadora- ¿Y me decías que tienes un hijo?

Entrevistada- Sí

Entrevistadora- ¿Y cuántos años tiene?

Entrevistada- 8, lo lleva muy mal

Entrevistadora- ¿Lo lleva muy mal?

Entrevistada- Es que hay veces que los horarios son muy largos, este mes que se complicó, tengo días de entrar a las 8 de la mañana y salir a las 12 de la noche. Entonces no le veo, lo lleva fatal.

Entrevistadora- Dijiste que estabas casada, ¿y tu marido trabaja también?

Entrevistada- Claro, claro, cuesta combinar ahí...

Entrevistadora- ¿Y el crío?

Entrevistada- Pues nos adaptamos, mi marido tiene un trabajo que gracias a dios marcha a las 3 de la mañana, y llega a las 12, entonces yo lo dejo en el colegio, él lo recoge y nos vamos combinando. No fue fácil, porque ahora tiene este trabajo pero cuando tenía el otro pues había que tirar de guarderías, de abuelos, de ludotecas, de comedores de colegios, pero bueno, salió palante, se adaptó, le costó al principio que me metiera en un mundo tan de hombres. Es un mundo de hombres, digamos lo que digamos es un mundo de hombres. No les gusta, no les gusta y no les gusta. Porque la primera... La tía esta que se cree...Y cosas así, tienes que oír muchas tonterías. Bueno... yo sigo, yo soy muy cabezona yo sigo. (E6.Heroína L59-68).

Es de destacar el escaso apoyo con el que cuenta en su hogar. Por un lado sabe que su hijo “lo lleva muy mal”, especialmente por las largas jornadas laborales “... no le veo, lo lleva fatal”. Por otro lado, su marido parece que aceptó y acepta estas jornadas laborales que a veces se extienden demasiado, pero lo que no le gustaba era el ambiente laboral en el que su mujer estaba entrando (“pero bueno, salió palante, se adaptó, le costó al principio que me metiera en un mundo tan de hombres”).

Además, en el desempeño diario de su trabajo se encuentra constantemente con situaciones que dejan patente los estereotipos sexistas de la sociedad en general, de los

encargados de obra, de sus compañeros... lo que la lleva a tener que demostrar que se “merece” estar ahí (“efecto demostración”). Su entrevista está cuajada de ejemplos:

Entrevistada- De hecho haz poco estuve en el hospital aquí (Oviedo), estuvimos poniendo cornisas, saneando toda la cornisa del hospital, de maternidad... no de la residencia en la elevadora y bueno de bajar y las enfermeras y la gente felicitate: “meca vaya valiente que eres, cómo te subes ahí, porque una mujer...” macho... lo vemos tovía nosotras más extraño que ellos a veces (E6. Heroína L40).

Entrevistada- (...) Tienes que oír cosas como tuve yo que oír en esta obra en la que estoy, de los encargos a veces, que dices: ¿yo tengo que oír eso por ser mujer macho? Pueden más dos tetas que cien carretas, tovía existen esas cosas, o sea ye difícil, no ye... llegas a casa que dices: encima de trabajar, cansá, tienes que escuchar ciertas cosas que no... (E6. Heroína L40).

Con el “efecto demostración” (Alemany, 2003; García Espejo, 2004) nos estamos refiriendo al mecanismo por el cual las mujeres, al estar en un mundo en el que se las considera “usurpadoras”, van a estar más observadas y ellas lo saben, por lo que tendrán que pasar por un “periodo de prueba” que puede ser muy largo, en el que “demuestren” su valía. Este efecto se entiende mejor si partimos de que estas mujeres han interiorizado que están introduciéndose en un mundo masculino que no les “pertenece”, dentro también de un marco patriarcal de ver el mundo, en el que la primera división es la producida por el sexo.

Por supuesto, el efecto demostración puede ser común a todos los procesos de inserción laboral (seguramente todo el mundo cuando entra a un puesto de trabajo es observado y probado) pero en el caso de las mujeres en puestos de trabajo masculinizados adquiere una entidad mayor y la presión para no cometer errores, para demostrar que “se merece la oportunidad” puede ser muy elevada. El efecto demostración se agrava en la construcción sobre todo cuando el sistema de organización del trabajo es por subcontratas, de manera que los compañeros de trabajo se cambian con relativa frecuencia y, por lo tanto, cuando ya se “ha demostrado” que se vale con unos, se cambia de obra y se ha de demostrar lo mismo con otros.

Entrevistadora- ¿Y te sientes a gusto en el puesto que estás ocupando ahora o...?

Entrevistada- ¿sí? Hay días que remas un poco más y otros... porque sabes lo que pasa sigues teniendo que entrar en la obra... los primeros días que entras en la obra son los peores, porque tienes que hacer el trabajo y demostrar que sabes

hacerlo, todavía no están concienciados de que puedes estar en la obra. Eres el bicho raro de la obra. (E6.Heroína L35-36).

ANÁLISIS

6. Sobre el acceso a un curso de pintura de obra blanca

No parece arriesgado entender que el acceso a un curso de pintura de obra blanca y colocación de pladur de 20 meses de duración es una elección “desviante” (Alemany, 2004), especialmente porque al ser un oficio sin formación reglada, resulta especialmente invisible para la mayor parte de las mujeres. Esto es así porque en aquellos oficios o profesiones en los que no se ha articulado una formación reglada son más proclives a verse sujetos a la costumbre, de forma que si tradicionalmente han sido desempeñados exclusivamente por varones, las oportunidades de que una mujer acceda a ellos son pequeñas. Sin formación *ad hoc* el acceso de mujeres a este tipo de actividades será a través de las relaciones informales, especialmente las familiares. Una circunstancia espinosa si tenemos en cuenta que la familia es seguramente la institución social donde los roles de género tradicionales son más difíciles de romper.

El análisis de las razones por las que estas mujeres dedican casi dos años de su vida a ir de lunes a viernes a un curso de cinco horas diarias nos mostrará hasta qué punto es cierta la tesis de la invisibilización, es decir, estas mujeres no habían pensado antes en dedicarse a este oficio, o por el contrario, el curso vino a llenar una demanda de formación de un grupo de mujeres que previamente deseaban profesionalizarse en la ocupación.

Además, en este análisis sobre las razones para realizar el curso, nos apoyaremos en dos teorías psico-sociales para entender las diferencias de la elección de carrera entre varones y mujeres¹³. La teoría del autoconcepto, es decir, cuando la elección de una actividad se deriva de la percepción de la propia habilidad para desarrollarla apropiadamente (“me gusta porque se me da bien y por lo tanto lo elijo”). Y las teorías basadas en las expectativas-valor, por las que se valorarían los logros esperables tras una elección profesional concreta. Las teorías basadas en las expectativas-valor están muy influidas por la adscripción sexual de los trabajos, pues los logros

¹³ Desde la literatura psicosocial podemos considerar el modelo general de elección “un supuesto según el cual la persona que hace una elección ha elaborado una serie de creencias o expectativas de resultados asociadas a cada alternativa. Cada uno de estos resultados esperados tiene una valoración para esa persona, positiva o negativa. La elección recaerá sobre la alternativa a la que se asocien, en conjunto, los resultados valorados más positivamente.” (López Sáez, 1995: 21). Sin embargo, este es un modelo que necesita de mayores especificaciones.

esperables/esperados en las actividades que no desempeñan tradicionalmente cada sexo son siempre menores a los de las actividades tradicionales (López Sáez, 1995: 35).¹⁴

Por último, este análisis también nos permite encontrar relaciones entre las razones para hacer el curso y el éxito en la profesión cinco años después. En concreto nos permite reflexionar sobre el no siempre fácil ajuste entre la motivación personal y los objetivos de las políticas activas de empleo.

Análisis

Cuando describíamos las razones de estas mujeres para apuntarse al curso de FLC veíamos su gran dispersión. Se han reagrupado las razones verbalizadas en las entrevistas en cinco grandes grupos que se encuentran listadas al final de la Tabla 6 (más un último grupo de razones heterogéneas). Las razones que se refieren a las características del curso (Grupo **A**) en principio podrían parecer factores necesarios pero no suficientes, pues aunque se suponga que la formación tendrá suficiente calidad y resulten interesantes las condiciones de su docencia, se supone que el curso es un medio para conseguir un fin (formación para el empleo), no un fin en sí mismo.

Las razones que tratan de la situación personal, del momento en la trayectoria laboral y biográfica están agrupadas en el factor **B**. Este conjunto de razones nos permite apreciar la variabilidad de situaciones personales y el uso distinto que se le da al curso en cada caso. Las tres primeras (“utilizar el curso como una forma de salir de casa”, por “estar en paro y no tener otras perspectivas” y como “tiempo de descanso”) no implican ningún deseo de profesionalización. Las tres últimas (“como un eslabón más en una trayectoria formativa”, por deseo de “cambio en la trayectoria laboral” y por “experimentar y probar algo distinto”) sí implican interés en la profesionalización, especialmente las dos primeras.

¹⁴ La literatura plantea otras dos teorías explicativas a la hora de la elección diferencial de carrera: el estilo de atribución, que se refiere a como se atribuyen los errores o los éxitos –auto o hetero atribución; y la forma de afrontar los fallos, muy relacionada con la auto atribución de los errores, que aumentarían las conductas de indefensión y la depresión. (Una revisión de estas investigaciones se encuentra en López Sáez -1995). No se desarrollan en el texto al no haber encontrado indicios en las entrevistas para analizar estas tendencias.

Un tercer grupo (C) se refiere a si las mujeres se sintieron presionadas para hacer el curso por algún agente externo. En concreto los dos tipos de agentes que se han encontrado en las entrevistas implican situaciones muy distintas. Por un lado, la familia y la pareja, que animan a algunas mujeres a que tomen la decisión. Por otro lado, los servicios públicos de empleo, que observando trayectorias laborales muy caóticas presionan a algunas mujeres para que profundicen en algún tipo de formación profesionalizante.

Los dos últimos grupos de factores versan ya sobre las características laborales: el grupo D sobre las perspectivas laborales previas que estas mujeres tenían si terminaban el curso; y el grupo E recoge las características del trabajo. Estos últimos conjuntos de razones para hacer el curso serían, a priori, razones suficientes por sí mismas, en el sentido de que se está dispuesto a hacer una inversión en formación como la que nos ocupa si entendemos que el tipo de trabajo al que nos da acceso merece ese esfuerzo.

Resulta revelador cómo las razones esgrimidas asociadas con las características del curso (grupo A) tienen a su vez relación con las razones que se plantean según el momento en la biografía personal (grupo B). En concreto, las características del curso se dividen a su vez en las condiciones externas y en la propia calidad del curso. Y la calidad del curso (A2) está avalada por el prestigio de la institución que lo organiza y las altas tasas de colocación que esta institución consigue para sus egresados, pues es común que los empresarios de la construcción acudan a la Fundación Laboral cuando necesitan personal. Pues bien, esgrimen estas razones mayoritariamente las mujeres que tienen ya cierta experiencia en el sector, por haber pasado por Escuelas Taller, es decir, las que entienden el curso como un eslabón más en su trayectoria formativa (B6)

Respecto a las buenas condiciones del curso, de las tres dimensiones reflejadas (medidas de conciliación, horarios y becas) destacan las medidas de conciliación que el curso ofrece a estas mujeres (A1a). Tres de las mujeres entrevistadas no habrían podido hacer el curso sin estas medidas, y de hecho dos de ellas (**Subempleo femenino** y **Esperando a terminar de criar**) se deciden a apuntarse al curso, en parte porque les permite salir del hogar en un momento clave de su trayectoria personal, cuando sus

hijos empiezan el colegio (**B3**). También han tenido influencia los horarios del curso, no muy extensos y sí concentrados (**A1b**). En concreto permitieron que aquellas mujeres que no tenían otros ingresos en el hogar pudiesen compatibilizar la formación con el trabajo en la economía irregular (**Planes de empleo**) (**B6**); o el caso de **Heroína**, que entiende el curso como un parón en su actividad en el que mientras cobra el desempleo, tiene tiempo para estar con su bebé y se replantea su trayectoria laboral (**B5**). Por último, las becas de estudios, las de comedor y transporte, y, a quien las necesitare, las de conciliación –cuidado de dependientes mayores y menores- suponen también una condición necesaria pero no suficiente para **Curranta**, pues es su única fuente de ingreso, no así para **Parada pero contenta con el curso**, en el momento del curso una chica joven no emancipada, que hace el curso sin muchas convicciones y presionada por el personal técnico del INEM (entienden que su trayectoria formativa y laboral está poco/nada especializada), en este caso recibir esta beca supone para ella una condición suficiente.

En suma, sobre la relación entre las dos dimensiones (A y B) se pueden observar dos grandes grupos de mujeres. Por una parte, nos encontramos con aquellas mujeres a las que les llega la información del curso en un momento de su trayectoria laboral que no están haciendo otra cosa y se apuntan exclusivamente por las condiciones externas al curso (las becas, los horarios y especialmente las medidas de conciliación) sin ningún deseo previo de profesionalización. En concreto estamos hablando de **Subempleo femenino, Heroína y Parada pero contenta con el curso**¹⁵. Estas mujeres no muestran ningún tipo de expectativas laborales en sus razones para acceder al curso. Sin embargo, de esta primera actitud no podemos inferir ningún resultado, especialmente cuando el único caso que está contratada como oficial de segunda cinco años después, es decir el ejemplo de éxito del curso, entró en el curso de manera un tanto fortuita.

Un segundo grupo de mujeres estaría compuesto por las que se apuntan al curso con una intención clara de profesionalizarse en el oficio: o porque el curso es continuación de su propia trayectoria formativa (razón B6) o porque tras su experiencia

¹⁵ Este parece un caso de “Síndrome de Peter Pan”, de moratoria juvenil, pues estamos hablando de una chica que va haciendo cursos de campos distintos según la oferta de las oficinas públicas de empleo sin reflejar mucho interés o compromiso en nada de lo que está haciendo.

en otros sectores (especialmente la limpieza) ven que su forma de salir de las malas condiciones laborales es aprender un oficio, profesionalizándose (razón B7). Como se vio en la parte descriptiva, el curso recoge a alumnas con una trayectoria formativa previa muy afín a sus contenidos, en otras palabras, la tesis de la invisibilización no se comprueba en estas mujeres, que han completado su formación en Escuelas Taller por lo que han tenido que hacer las prácticas de estos centros formativos, normalmente asociadas a las necesidades de las administraciones locales.

Tabla 6. Razones para hacer el curso

SITUACIÓN EN EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA	RAZONES PARA HACER EL CURSO					
	A (1-2)	B (3-8)	C (9-10)	D (11-12)	E (13-16)	F (17)
Problemas de conciliación						
- Desclasada	1a				13,14,15	
- Subempleo femenino	1a	3	9			
- Esperando a terminar de criar	1a	3			13,14	
- No concilia		8				17
Trabajando o buscando en otro sector						
- Parada pero contenta con el curso	1c	4	10		16	
- Asma			10	11		
- Cervicalgia		7		12	13	
- Decoradora		3			13,14	
- Formada pero no empleada		6	9 ¹⁶	11	13	
- Hostelera pero pintora	2	4				
Trabajando o buscando en el sector o afín						
- Planes de empleo	1b	7		12		
- Violencia de género						
- Monoparental palista	2	6				
- Cursillista desmotivada	1c, 2	6				
Pintoras en el momento de la entrevista						
- Curranta	1c	6			13	
- Pintora falsa autónoma		3			13	
- Heroína	1a,1b	5, 8				
A. Características del curso	C. Agente que influye					
1. Buenas condiciones del curso:	9. Presión/ánimo del entorno familiar					
a. medidas de conciliación,	10. Presión/información del INEM					
b. horarios,	D. Perspectivas laborales tras curso					
c. becas	11. Trabajar con pareja/familia					
2. Calidad del curso	12. Planes de empleo					
B. Momento en la trayectoria	E. Características del trabajo					
3. Forma de salir de casa	13. Gusto por los contenidos					
4. Estar parada	14. Pintura decorativa					
5. Tiempo de descanso	15. Permite conciliar					
6. Eslabón en trayectoria formativa	16. Buenas condiciones laborales					
7. Cambio de trayectoria laboral	F. Varios					
8. Experimentar	17. Interés por los trabajos masculinizados					

¹⁶ Formada pero no empleada hace el curso en parte porque su pareja en esa época trabajaba en el sector, y de hecho al finalizar el curso realizaron algunos trabajos juntos, pero cuando la relación se rompe ella deja de pintar en domicilios particulares.

Un tercer grupo de factores se refieren al agente que influye en la decisión. Como se señalaba antes, en este aspecto se han encontrado dos grandes tipos muy distintos: la familia y/o pareja (factor **C9**) y los servicios de empleo públicos (**C10**). Son diferentes pues la razón por la que los servicios de empleo informan y animan a hacer el curso a las dos mujeres entrevistadas se debe a que comparten un perfil profesional descualificado y una trayectoria laboral muy caótica, con grandes periodos de paro y trabajos con poca relación entre sí y sin posibilidades de carrera profesional. Se puede entender que dicho perfil profesional corresponde también con ciertas actitudes ante el trabajo, en concreto de personas que no construyen su identidad en torno a su trabajo y con interés escaso en profesionalizarse.

Las mujeres que se deciden a hacer el curso en parte presionadas por su entorno familiar son tres. En su caso el ánimo del entorno se refiere mayoritariamente a las posibilidades de trabajar con dichos familiares: tanto el marido de **Subempleo femenino** como el de **No concilia** pertenecen al sector y las animan a hacer el curso con la perspectiva de ayudarlas cuando trabajen por su cuenta. Por su parte, **Formada pero no empleada** hace el curso parcialmente porque su pareja en esa época trabajaba en el sector, y de hecho al finalizar el curso realizaron algunos trabajos juntos. Sin embargo, algo revelador del tipo de decisión del que estamos hablando es que cuando la relación se rompe ella deja de pintar en domicilios particulares. Dicho de otro modo, en los seis casos en los que la decisión de empezar el curso no fue autónoma y se vio muy influida por agentes externos (la familia o el INEM) la inserción laboral en sectores masculinizados no es exitosa.

El cuarto grupo de factores causantes de que algunas mujeres se decidiesen a realizar el curso se refieren a las perspectivas laborales una vez lo hayan terminado (grupo **D**). Se han registrado dos razones dentro de este grupo: algunas mujeres se deciden a hacer el curso con la perspectiva de trabajar con la pareja o la familia, en particular con los hermanos (**D11**), otras ven el curso como una manera de acceder a los planes de empleo locales (**D12**). Por desgracia, cuando se profundiza en ambas perspectivas laborales se observa que ninguna de estas posibilidades incluye puestos de trabajo o condiciones laborales de cierta calidad. En el caso del trabajo con la pareja o familia las entrevistadas se refieren al trabajo como autónomas pero mayoritariamente

en la economía sumergida y de forma subsidiaria, es decir “llenando los huecos” que sus familiares no puedan cubrir. Sobre el trabajo en los planes de empleo, tienen a su favor su carácter asegurado, pero siempre son temporales, y en la mayor parte de los casos se valora la situación de vulnerabilidad social para el acceso.

Un conjunto de factores de enorme interés son los que se refieren a las características del trabajo que, se piensa, se puede conseguir gracias a la formación obtenida en el curso (factor **E**). De estos factores, el más importante es el gusto por los contenidos (**E13**), asociado siempre con la buena maña y la destreza en la pintura, y en suma con la vocación. Las otras características del trabajo verbalizadas que funcionaron como acicate para apuntarse en el curso están más asociadas con los deseos de estas mujeres que con la propia realidad del sector. Estamos hablando de las posibilidades de dedicarse a la pintura decorativa (**E14**), asociada en el caso de **Desclasada** al trabajo como autónoma a tiempo parcial (**E15**), que permitirá la conciliación con el cuidado de los hijos, y la idea de que es un sector con buenas condiciones laborales (**E16**). Mientras que estas últimas razones sólo las exponen aquellas mujeres que no tenían ningún conocimiento del sector (no tienen ningún familiar/amigo próximo donde hayan podido constatar estas características y responden más a su propia idealización), el gusto por la pintura es teóricamente de las razones más trabajadas y empíricamente la más esgrimida.

La teoría del auto-concepto entiende que elegimos las actividades que nos gustan ya que tendemos a que nos guste aquello para lo que tenemos habilidad (o creemos que la tenemos), pues el desempeño de la actividad resulta reforzante. Siete de las mujeres entrevistadas esgrimen el gusto por la pintura, el problema con el que nos encontramos es que parte de ellas están interesadas realmente en pintura decorativa (**Desclasada**, **Esperando a terminar de criar** y **Decoradora**) una actividad un tanto alejada de la pintura de obra blanca, el mayor monto de trabajo de la profesión.

Por último, una razón esgrimida por **No concilia**, el interés por los trabajos masculinizados. En este caso estamos hablando de una mujer que se siente atraída por el reto que suponer el eslogan del curso “La mujer en la construcción ¿por qué no?” y que tenía experiencia previa trabajando en un sector también tradicionalmente masculino,

como es el de la seguridad. Con este *back-ground* se decide a hacer el curso, en parte con un deseo poco definido de cambiar de trayectoria laboral. Sin embargo, sorprende que siga insistiendo en trabajos masculinizados, pues su experiencia previa no resultó especialmente positiva:

Entrevistada- ... Con los hombres no cuentas.

Entrevistadora- ¿No?

Entrevistada- No, yo pienso... por las experiencias que me han pasado, no. Si te pueden tomar el pelo te lo toman...

Entrevistadora- ¿Y en todos los sectores? porque tú tienes experiencia en otros.

Entrevistada- Sí, yo creo que sí, en la mayoría de los sectores, sí. Porque mira, en seguridad yo me saqué el título de vigilante de seguridad, podía llevar arma, aún así en el Corte Inglés, que yo trabajé, no dejaban a una chica con arma, y es el día de hoy que tú vas por el Corte Inglés y los que están uniformados, de uniforme, uniforme, son hombres, las chicas van vestidas de rojo, pero de uniforme con arma y... no. Fíjate no hay ninguna, es que seguimos siendo muy machistas. Yo me acuerdo cuando hice la jura, ¿eh? sacando el título de vigilante, que se me acercó el señor y me dijo: ¿sabes judo o algo? Y yo decía por qué no se lo preguntas a ese señor que está al lado mío que es un enano. Que yo no soy una mujer pequeña, soy una mujerona, si a este señor le saco una cabeza, pero a él no se lo preguntas, no, me lo preguntas a mí, pero por favor. Era la única mujer que estaba sacando el título con ellos. Entonces bueno, yo digo que de momento falta todavía muchos años, estamos en un mundo muy machista. (E15. No Concilia L31-36)

Una posible explicación es que algunas mujeres, y el caso de No concilia sería un ejemplo, idealizan los ambientes masculinos, no ciertamente de forma consciente, pero de forma inconsciente les atribuyen mayor valor que a los ambientes femeninos. Una jerarquía que no haría más que recoger el orden patriarcal en el que nos socializamos todos y todas. Esta valoración positiva se acompaña con el reto implícito en el eslogan del curso de la Fundación (¿Y tú, por qué no?) que introduce un elemento aventurero y valiente, muy apreciado por algunas personalidades. A lo mejor, el siguiente eslabón es preguntarnos por el grado de responsabilidad de las Instituciones públicas que animan a estas mujeres a participar en la guerra contra la segregación laboral (Escuelas Taller, este curso de la FLC) sin prepararlas para algunas batallas que tendrán que lidiar ellas solas, sin la ayuda de las instituciones.

Conclusiones

Planteábamos al inicio de este apartado la tesis de la invisibilización. En ella se considera que las mujeres no contemplan estas profesiones como posibles salidas laborales en parte porque son actividades que no han realizado, ni en su formación reglada, ni en la ocupacional o en la informal (por ejemplo, la doméstica) y, por ello, no saben que les puede gustar. De alguna manera están invisibilizadas para ellas. La tesis de la invisibilización se ajusta perfectamente a la experiencia personal de algunas de nuestras entrevistadas, que empiezan el curso por razones ajenas a la propia actividad que se enseñaba en él, y con la propia experiencia cogen gusto por la actividad. En la parte descriptiva se narra el caso de **Heroína**, pero por la misma situación pasan **Parada pero contenta con el curso y No concilia:**

Entrevistada- No, no lo descarto (volver a la pintura). No, porque a mí me gusta pintar. No lo conocía, pero me encanta, me encanta, me relaja, es bonito, el resultado final es guapo, o sea es un trabajo bonito. Aunque te tengas que manchar muchísimo y tal pero cuando acabas lo miras y... merece la pena (E15. No concilia L107)

Sin embargo, la tesis de la invisibilización no se cumple en todos los casos. En concreto, en el caso de las mujeres analizadas, esta característica se ve matizada por dos factores: (1) muchas consideran la propia actividad (coger una brocha y ponerse a pintar) una actividad doméstica, y que tradicionalmente la han hecho las mujeres.

Entrevistada- ... todavía el otro día una señora me decía “ay, es que no veo que sea un trabajo de chicas”... Digo yo: “vamos a ver señora, ¿quién pintó en su casa to la vida? La misma que en la mía, ¿no? La mujer que estaba en casa, ¿no?

- Ay, sí.

- ¿Quién empapeló, quién puso la escayola en el techo, quién hizo to les cosas que había que hacer en casa, hasta el día de hoy? La señora que estaba en casa.

- Madre sí, no habré pintao yo...

- Pues entonces, a mí ahora me pagan por ello. Y a usted, tuvo toda la vida pintando. Se lo agradeció el marido pero dineros no, ¿no?

- Ah, pues sí, sí...” (E10. Curranta L75-82)

(2) Las medidas públicas en políticas activas de empleo (Escuelas Taller y Planes de empleo) han tenido su efecto a lo largo de estos últimos treinta años, de forma que en las Escuelas Taller se han ido formando un conjunto de mujeres en oficios tradicionalmente masculinos que confían en que ampliando su formación tendrán

mayores oportunidades de empleo en estos sectores, y que cuando acumulan largas temporadas de desempleo y/o son las responsables de hogares monoparentales van encontrando trabajo en los planes de empleo locales. Queda por hacer un análisis pormenorizado de las trayectorias laborales de las mujeres formadas en estas Escuelas taller, pues a partir de las trayectorias laborales analizadas aquí parece que estas mujeres tienen pocas oportunidades en el sector privado.

La hipótesis de la invisibilización del oficio funciona en sentido contrario a la del auto-concepto, pues se entiende que la elección para hacer el curso parte del gusto por las actividades que se desarrollan en el trabajo para el que prepara. Es decir, lejos de ser un oficio invisible para estas mujeres, su elección por el curso tiene un elemento vocacional. Como ya se planteaba más arriba, el único problema de este aspecto vocacional que se ha observado tan generalizado a la hora de decidirse por el curso viene del hecho de que lo que algunas mujeres tenían en mente era la formación y el futuro trabajo en pintura decorativa, no en obra blanca. De todas formas, el efecto de la vocación previa al curso se ha de valorar sólo como una espoleta positiva para apuntarse a él, pues tras una formación de 20 meses, lo que importa es el gusto desarrollado tras el curso.

A lo largo de este repaso por las razones que van esgrimiendo las alumnas del curso para realizarlo, se han tenido escasas oportunidades de testar la hipótesis de las expectativas-valor (se valora positivamente aquello en lo que las expectativas de éxito son mayores). La propia naturaleza de la investigación dificulta en gran manera este análisis, pues hay un claro sesgo de muestra, sólo estamos entrevistando a las mujeres que sí se decidieron a realizarlo. Sin embargo nos hemos encontrado con un caso que, en cierta manera, responde a una lógica contraria. La decisión de **No concilia** de apuntarse precisamente porque prepara para un trabajo tradicionalmente masculino. (Como se señalaba en el análisis, puede ser debido a cierta tendencia –propia del orden patriarcal- de sobre-valorar lo masculino, aunque no se sea consciente de ello).

EN RESUMEN cuando se intenta contestar a la pregunta de si el tipo de razones esgrimidas para hacer el curso tienen relación con el éxito o el fracaso en la trayectoria laboral que se inicia tras él la respuesta no es unívoca. Un repaso por el cuadro que

relaciona las razones para hacer el curso con las mujeres (agrupadas según estén activas en el sector) nos muestra que no hay relaciones directas, pues, por ejemplo, aunque el gusto por la actividad a desempeñar está bastante relacionado con el éxito en la inserción, ni todas las que mostraron una predisposición vocacional hacia el curso trabajaron como pintoras, ni todas las que trabajan como pintoras se iniciaron en la actividad por un interés previo hacia los contenidos de la actividad. Por ello, es necesario profundizar en las trayectorias laborales y biográficas de estas mujeres, y analizar las razones de sus éxitos y sus fracasos.

7. La maternidad y las características del sector como barreras

Tras la descripción previa de los impedimentos sufridos por estas mujeres en sus trayectorias laborales se han encontrado ciertas pautas que nos permiten ordenarlos. En concreto podemos apreciar tres tipos de barreras: los problemas de conciliación, las propias condiciones laborales del sector y los estereotipos de género con el que se han encontrado muchas de estas mujeres (que se desarrollarán en capítulo aparte). Aunque, como ya se ha podido observar, es fácil que en la misma biografía personal coincidan muchas o todas estas causas, cada una de ellas responden a aspectos de la realidad laboral muy distintos y por lo tanto necesitan de planteamientos teóricos propios, así como de análisis separados.

Maternidad y trabajo

Ya es común en la literatura contemplar tres diferentes tipos de orientaciones hacia el trabajo entre las mujeres (Hakim, 1979; Ibáñez, 1999). En concreto, la Teoría de la preferencia (Hakim, 2000) plantea tres tipos ideales de mujeres producto de sus diferentes preferencias en la dicotomía trabajo remunerado – cuidado de los hijos: desde aquellas centradas en la carrera en la esfera pública, a las que prefieren una vida centrada en el hogar y la vida familiar, pasando por la combinación de las dos. Traducimos aquí su cuadro resumen (Hakim, 2000: 6)

Tabla 7. Clasificación de las preferencias de forma de vida de las mujeres en el SXXI

Centradas en el hogar 20% de las mujeres (variaciones 10-30%)	Adaptativas 60% de las mujeres (variaciones 40-80%)	Centradas en el trabajo 20% de las mujeres (variaciones 10-30%)
Su mayor prioridad, a lo largo de toda la vida, es la familia y los hijos	El grupo más diverso. Incluye las que quieren combinar trabajo y familia, más aquellas con trayectorias caóticas	Grupo donde se concentran las mujeres sin hijos. Prioridad vital: el trabajo o actividades equivalentes en el ámbito público
Prefieren no trabajar (se entiende trabajo remunerado)	Quieren trabajar, pero no están totalmente comprometidas con la carrera profesional	Comprometidas con el trabajo o las actividades equivalentes
Entienden las cualificaciones y la formación en general de una manera más expresiva que instrumental, y como un “atributo intelectual”	Obtienen la cualificación con la intención de trabajar	Alta inversión en cualificación/formación para el empleo u otras actividades

Responden a las políticas sociales y familiares	Muy receptivas a todo tipo de políticas públicas	Responden a las políticas de empleo
---	--	-------------------------------------

Fuente: Hakim, 2000: 6

Los tipos ideales de Hakim son construcciones teóricas con una lógica interna robusta pero, como su propio nombre indica, ideales. Es decir, al enfrentarlos a los casos empíricos vemos que necesitan importantes matizaciones. La más importante, los particulares arreglos trabajo domestico/ trabajo remunerado de las mujeres entrevistadas no parecen responder del todo a la palabra “preferencias”¹⁷, pues ese matiz de elección se desdibuja desde el momento en el que la capacidad de elección asume un mínimo de libertad para optar entre opciones que estas mujeres no poseen.

De las cuatro mujeres cuyo principal problema en el desarrollo de su trayectoria laboral ha sido la conciliación, tres de ellas se vieron realmente sorprendidas por este hecho. El caso más acusado es el de **No concilia**, que llega a montar una empresa y la tiene que abandonar al cabo de menos de un año, pues los horarios laborales eran muy extensos, el marido trabaja y trabajaba de 8a.m a 9p.m aportando los ingresos fijos y mayores al hogar, los ingresos de su incipiente negocio no eran suficientes para cubrir además el sueldo de cuidadoras no familiares, y por último, tampoco deseaba dejar tantas horas a su hijo sin la presencia de ninguno de sus padres. (Se puede leer la transcripción de estas razones en el apartado descriptivo, E15. No Concilia L86).

El caso de **Esperando a terminar de criar** tiene ciertas similitudes, pues aunque no se decide a montar la empresa en cuanto termina el curso, pues quiere esperar a tener un ritmo de trabajo constante para pagar las cotizaciones a la Seguridad Social, parece que los nuevos compromisos horarios del segundo hijo la pillan un tanto por sorpresa, pues tiene que estar pendiente de dos horarios infantiles distintos (un niño de 9 y otra de dos). En este caso, cuando esta mujer tiene su primer hijo, en la teoría de las preferencias de Hakim la habríamos incluido en el grupo de profesionales, sin embargo, tras el segundo, es ama de casa, como No concilia (aunque en ningún momento se identifican con ese rol y se consideran desempleadas). Están en una situación de moratoria en la búsqueda de empleo “Cuando mis hijos crezcan buscaré algo”.

¹⁷ La teoría de la preferencia de Hakim tiene cierta relación con las teorías de la segunda modernidad (Giddens, 1993) que destacan el mayor papel de la agencia en las sociedades del S.XXI frente a las fuertes restricciones estructurales (fundamentalmente normativas) de los modelos sociales precedentes.

¿Hasta qué punto estas mujeres se están engañando, difiriendo en el futuro la visión que tienen de sí mismas como trabajadoras (no amas de casa, no “marujas”)? ¿Tendrán realmente una segunda vida laboral cuando hayan terminado de criar? Aunque es imposible contestar a esta pregunta en este presente, podemos tener en cuenta la situación de dos de las mujeres con mayor experiencia en pintura de todas las entrevistadas: **Decoradora** y **Pintora falsa autónoma**. Ambas coinciden en dos factores: (1) empiezan el curso con un deseo de profesionalizarse en una ocupación relacionada con un gusto y una vocación anterior (2) y se deciden en el momento en el que sus hijos ya son mayores y el tiempo de dedicación al cuidado disminuye. En ambos casos, dos años antes del inicio del curso las hubiéramos asimilado al tipo “centradas en el hogar” de Hakim, mientras que cinco años después pertenecerían al grupo “centradas en el trabajo”. **Pintora falsa autónoma** lleva todo este tiempo pintando en casas particulares y **Decoradora** ha cambiado la pintura por la hostelería seis meses antes de la entrevista (pero con la idea de volver a la actividad en cuanto levante su negocio y consiga un buen traspaso).

El *leit motiv* de la moratoria laboral también se encuentra en **Desclasada**. En este caso está esperando al nacimiento de su tercer hijo, y tiene claro que después de esto volverá a dedicarse con más ahínco al trabajo, a buscar hacer más horas en el trabajo desregulado que ahora está desempeñando. Pero un matiz a destacar es que aunque entiende que ha podido elegir

Entrevistada- ...si yo hubiera tenido que trabajar para comer pues evidentemente habría tenido que renunciar a tener hijos es que si no por tener hijos he renunciado a otras cosas pero bueno gracias a dios he tenido la opción de escoger. (E1. Desclasada L143)

En su propio discurso está muy presente la idea de que no poder compatibilizar cuidado y trabajo la pilló por sorpresa, y ha tenido que resignarse a no poder hacerlo

Entrevistada- ...pero también me he resignao, es decir yo quise escoger cuando era jovencita inocentemente pensando que iba a poder combinar las dos cosas y como no se puede pero no, me he resignado, entonces solamente digo que no se pueden escoger las dos cosas entonces yo escojo lo que escogí en un principio que es la familia. (E1. Desclasada L143).

Desclasada y **Subempleo** sí corresponden claramente al tipo “adaptativas” de Hakim. Ambas están trabajando en la economía sumergida y coinciden en alabar la flexibilidad de sus condiciones laborales, especialmente su horario, lo que hace a este tipo de trabajos especialmente adecuados para sus necesidades de conciliación. De hecho, según sus palabras, no podrían aceptar un horario a tiempo completo o que no les permitiese el grado de flexibilidad (en el sentido de organización propia de los horarios laborales) que les está permitiendo el cuidado a domicilio en el que se están ocupando cuando las entrevistamos.

Podríamos situar también en el tipo “adaptativo” a **Formada pero no empleada**, ya que una de las razones por las que sigue trabajando en el sector servicios es su flexibilidad horaria (el jefe no pone impedimentos para cambiar el turno). Este hecho facilita la conciliación con sus labores de cuidado, una necesidad urgente en el momento de la entrevista, pues su hija y ella ya no estaban viviendo en casa de la generación anterior y prefiere no pedir tantas veces ayuda a su madre. De alguna forma, el talón de Aquiles de la teoría de la preferencia es que cuando las mujeres tienen hijos, si el padre no se ocupa del cuidado, se ven obligadas a optar por un tipo de empleo que, sobre todo por su flexibilidad horaria, les permite cuidar a sus hijos. No es siempre (no es tanto) trabajo a tiempo parcial como posibilidades de organizar la jornada o semana laboral de forma que permita conciliar.

Una reflexión aparte merece el hecho de que ninguna de las mujeres con hijos entrevistadas cuenta con el padre de sus hijos para las labores de cuidado. A lo largo de las entrevistas queda claro que el trabajo de cuidado es exclusivamente femenino, es decir, en los escenarios de elección de estas mujeres no se contempla el reparto de esta obligación. Sólo **Heroína** se beneficia en el momento de la entrevista de que su marido ha conseguido un trabajo de 3 a 12 de la mañana, de forma que se alternan en el día para estar con su hijo, ella lo lleva al colegio y él lo recoge. Pero cuando no era así, ambos tenían horarios muy extensos y tenían que “tirar de guarderías, de abuelos, de ludotecas, de comedores de colegios”. No tenemos información de las razones por las que el marido cambió de trabajo y con ello de horario, sólo el hecho de que gracias a un cambio en el trabajo masculino (y no en el femenino) en el momento de la entrevista la conciliación de Heroína es más fácil.

Heroína no es la única mujer entrevistada que pertenecería al grupo de “centradas en el trabajo” de Hakim. Sin embargo, sí es la única que tiene hijos pequeños (en concreto uno de ocho años). El resto de nuestras mujeres “profesionales” no tienen obligaciones familiares... y como hemos visto, cuando les llegan dejan el trabajo o lo cambian por uno que permita la conciliación. Dicho de otro modo, no parece que en el sector de la construcción y en este oficio los horarios laborales hagan fácil la maternidad (o la paternidad responsable que aparece en la modelización de la segunda modernidad), y como reflejo basta leer la transcripción de la entrevista de Heroína del capítulo descriptivo de este informe.

Por último, hemos podido observar otras tendencias en este juego de maternidad y trabajo remunerado. En concreto, en aquellos casos en los que se tiene un hijo sin un trabajo fijo, este hecho supone un paso hacia la inactividad (recordemos el caso más flagrante, el de Heroína, a la que echan de su puesto de charcutera en la cadena de supermercados por quedar embarazada). Es decir, en las carreras laborales femeninas, y en el sector analizado especialmente, si no se tiene contrato indefinido (por otro lado muy escasos) la maternidad supone un parón en la trayectoria laboral. Parece una estrategia lógica esperar a un contrato indefinido, pues las mujeres entrevistadas, cuando sus hijos son dependientes asumen que no van a encontrar un trabajo que se adecue a sus necesidades horarias y esperan a terminar de criar para buscar trabajo. Una búsqueda que es especialmente dependiente de su situación sentimental, pues, en los casos analizados pueden pasar un tiempo de moratoria exclusivamente si tienen pareja estable.

En las entrevistas realizadas recién terminado el curso, cinco años atrás cuando acababan de terminar las prácticas en las empresas, las actitudes ante el trabajo constituían un elemento diferenciador respecto a los hombres. Se observaba una actitud hacia el trabajo en la que primaban los elementos expresivos¹⁸. Así, se valoraba el trabajo como un medio de realización personal que posibilitaba la independencia, no sólo en un sentido económico, sino también personal y de toma de decisiones. Cinco años después, analizando ya a los mujeres que se han encontrado con el problema de la

¹⁸ Las mujeres contestaban a nuestras preguntas señalando su interés e ilusión por la nueva fase que se abría ante ellas.

conciliación se ha observado que la situación de moratoria mientras se está criando no implica una actitud ante el trabajo remunerado distinta a la de las mujeres que no están en esta situación.

EN RESUMEN los problemas de conciliación del trabajo remunerado con las obligaciones de cuidado aparece como un problema central para las mujeres que están interesadas en el sector de la construcción. Frente a la visión implícita en la teoría de las preferencias (conflicto con el que se cuenta a la hora de tomar decisiones laborales), estos problemas “cogen por sorpresa” a muchas mujeres entrevistadas, que no imaginaban las situaciones de doble carga y de incompatibilidad de horarios a los que se tendrán que enfrentar. En otras palabras, según las narraciones de las entrevistadas, parece que las tipologías de mujeres centradas en el hogar, adaptativas o centradas en el trabajo son situaciones que se van construyendo a lo largo de las trayectorias laborales femeninas. La diferencia aparece cuando estas mujeres quedan embarazadas sin contrato indefinido, es entonces cuando la situación familiar y del mercado laboral las obliga a situaciones típicas de moratoria, pues la conciliación se demuestra imposible. Cuando estas mujeres conviven con los padres de sus hijos normalmente estos hombres ganan más que ellas y trabajan más horas, en esa situación entender su trabajo como el segundo sueldo se naturaliza, se saben respaldadas económicamente por parte de sus parejas, de forma que la búsqueda de empleo es menos imperiosa y más selectiva.

Características del sector de la construcción

Según hemos apuntado en apartados anteriores, el sector de la construcción posee unas características especiales que le hacen ser diferente al resto de sectores de la economía: tiene un carácter marcadamente cíclico, lo que hace que las relaciones laborales se centren principalmente en contratos temporales y que se recurra a la subcontratación; y además es uno de los sectores con más economía sumergida.

La situación de las mujeres que participaron en el curso de pintoras, confirma estas características señaladas. Por ejemplo, la idea del intrusismo o de la poca profesionalización:

Entrevistada- Si, y estuve trabajando en alguna empresa pero sin asegurar, porque el mundo de... mira el mundo de la construcción es difícil para la mujer eso lo sabemos todos, pero el de pintura... todavía lo más bajo que hay, es el más rastrero, he ido veces a tiendas cualquiera de pintura donde había reuniones y éramos... pintor pintor que dijéramos eso... éramos cuatro, los demás era un carnicero... un conserje de no sé donde... o sea que todo el mundo pinta todo el mundo empapela... (E12. Decoradora L36)

O el carácter “de temporada” de la actividad:

Entrevistada- No, no la llegamos a montar porque... tienes que pagar autónomos porque... a ver cómo te lo diría, pintura... por eso lo dejé, porque igual te ganas dos mil euros un mes, pero tienes tres de parón, ¿sabes lo que te digo no? no todo el mundo está pintando continuamente entonces claro... no tenía yo una fija todos los meses, y trabajar pa otro... es que nosotras solíamos trabajar por nuestra cuenta y trabajar pa otro te cuesta más, nosotras vamos por la... lo más famoso por el boca boca, yo tenía un mes bueno... un trabajo que es bueno... trabajamos como paisanos eh? pintamos, lijado paredes... de techos pues que pasa que nos pagaban muy poco al mes, si ganabas trescientos euros a la semana no ibas a pagar autónomos... (E12. Decoradora L40)

A estas características hay que añadir el peso del trabajo desregulado cuando hablamos del autoempleo (recuérdese el apartado dedicado a estas trayectorias laborales), y en el caso de las asalariadas, la fuerte temporalidad del sector.

Por último, es de destacar el caso de **Pintora falsa autónoma**, pues parece paradigmático pues se repite bastante a menudo en las empresas. Estamos hablando de la tendencia a utilizar la figura de autónomo para contratar trabajadores por cuenta ajena. En este caso es una trabajadora por cuenta ajena contratada en fraude de ley como trabajadora por cuenta propia. Es cuanto menos curioso en un sector que goza de uno de los convenios más favorables para el trabajador y que sin embargo no pueda combatir con la lacra que representa la economía informal dentro del mismo.

8. Estereotipos sexistas

Los estereotipos sexistas se refieren a las características que atribuimos a uno u otra sexo, a los estereotipos sexuales por los que en muchos casos, y a veces sin tener consciencia de ello, juzgamos el mundo que nos rodea. Pocas personas están libres de esta tendencia y, aunque de forma explícita consideremos que esta manera de entender el mundo falsea demasiado la realidad y produce muchos juicios gratuitos, es muy común que de forma implícita se utilicen categorías del tipo: “las mujeres son más (alguna característica)” o “los hombres tienen menos (alguna otra)”. De alguna manera, los estereotipos constituyen el volumen emergente del iceberg que supone el orden patriarcal, el hilo del que tirar para el análisis. Un análisis empírico que no es fácil, habida cuenta de que “el género no es una entidad empíricamente observable, sino un registro a partir del cual insertarse en una trama de relaciones” (Sirimarco, 2004: 72), es decir, una pauta general (y abstracta) dentro de las reglas de comunicación interpersonal.

Sabido es que el trabajo en la construcción es eminentemente masculino, pero más aún, en él se construye también un tipo de masculinidad. Como es común plantear en la literatura especializada (ver Carabí, 2000: 19) al igual que Simone de Beauvoir nos demostró que “no se nace mujer, una se convierte en mujer”, la masculinidad es también una construcción social y, desde ese momento, está sujeto al devenir histórico y a las diferencias de clase. ¿Cómo se construye la masculinidad? ¿Y cómo esta construcción de la masculinidad se imbrica en un ambiente laboral?

Frente a la ingente producción de textos sobre el ideal de feminidad, parece que no es tan abundante la reflexión sobre el ideal o los ideales de la masculinidad, destacando su definición por negativo (masculino es lo que no es femenino)¹⁹ y especialmente ocupando el campo de lo neutro, de lo general o asexuado²⁰. Es decir, seguimos tomando como patrón cultural el paradigma masculino y sus valores. Sin

¹⁹ Por ejemplo, el hombre, frente a la mujer, “no puede llorar, debe ser fuerte, no debe mostrar sus sentimientos, no puede tener miedo, y debe ser viril”. Además, la masculinidad posee un elemento clave que es el poder; ser hombre significa tener y ejercer poder. Aplicado en un sentido amplio, “poder también significa controlar sentimientos, emociones y necesidades afectivas, para evitar la pérdida de dominio y el control sobre los otros, y también por el temor de que le atribuyan características femeninas, que son absolutamente rechazadas” (Hardyll, 200: 80 siguiendo a *Kaufman*, 1994).

²⁰ Una excepción a esta tendencia la constituyen los trabajos sobre las nuevas masculinidades, un ejemplo sería el trabajo de Abril y Romero (2005) donde se analiza a los varones que adoptan las medidas laborales para la conciliación.

embargo, en algunos ambientes concretos, especialmente en los mundos laborales vedados a las mujeres, la construcción de la masculinidad se hace patente. Un ejemplo muy revelador de esta construcción de la masculinidad para ciertos ambientes laborales es la investigación sobre “la producción de la masculinidad en la conformación del sujeto policial” (Sirimarco, 2004).

La interesante investigación de Sirimarco (2004) elige como institución de análisis las academias de policía, donde se “presta una desmesurada atención a la (aparición de) masculinidad. O, si se quiere, a la sobre-masculinización. La forma de caminar, la apostura, los gestos, el tono de voz se vuelven detalles trabajados minuciosamente. Lo que importa es la posesión de aquellas marcas que testimonian la virilidad. Así, encuadrándolos en una matriz heterosexual, la agencia policial disciplina los cuerpos y los estructura en torno a una teatralidad masculina monolítica” (Sirimarco, 2004: 71). La autora destaca cómo para construir esta puesta en escena de la masculinidad “pura”, sin fisuras, que persiguen las academias de policía se acentúan algunos elementos específicos (la virilidad, el dominio, el sometimiento del otro), tratando al personal en formación como sujetos feminizados que deberán masculinizarse (una forma de insultar –reprender o encorajinar- al cadete –estudiante varón o mujer- es el uso del femenino –“la señorita no puede”). “Una masculinidad, en suma, que se escenifica *ante y para* alguien, y que se construye *desde* un grupo de pertenencia, donde los rasgos resaltados son aquellos que resultan significativos para la identidad del grupo y para su función profesional” (Sirimarco, 2004: 70). Pues se entiende que las características propias del estereotipo masculino son las necesarias para el buen desempeño de las labores policiales.

Uno de los hallazgos más interesantes de la investigación de Sirimarco es la socialización de las mujeres policías en los valores de la institución. Cómo incorporan a su propio “estar en el mundo”²¹ estos imperativos de la virilidad que se destacan en la formación en las academias, y se comportan de forma más activa, prepotente o desafiante, a la vez que adoptan el lenguaje masculino. En palabras de la autora “La masculinidad, en

²¹ La autora limita su investigación a las interacciones dentro de las academias de policía (en concreto en dos de Buenos Aires) y no sabemos si la incorporación de poses masculinas se extiende a la vida privada de estas mujeres.

tanto modalidad de actuación que presenta ciertas características, bien puede ser ejercida por mujeres. Así, en el caso de la agencia policial, no resulta extraño encontrarse con anatomías femeninas que exhiben significantes propios del mundo de lo masculino.” (Sirimarco, 2004: 71).

En el sector de la construcción contamos con la apasionante investigación de Kris Paap (2006) que trabaja como aprendiz de carpintería dos años y medio en el Medio Oeste americano. La autora encuentra en este sector un tipo distintivo de masculinidad de clase trabajadora y de raza blanca, construida en torno al trabajo físico y a la asunción de riesgos²²; estos trabajadores se entienden a sí mismos como los “hombres de verdad”, frente a la masculinidad subordinada de los trabajadores de cuello blanco. En un contexto de alta rotación y precariedad laboral como es el de la construcción, la presión hacia la productividad (“sacar el trabajo adelante”) no sólo es objetivo de los empresarios, también de los trabajadores. Resulta curioso como mantener una alta tasa de productividad es completamente congruente, y se ve reforzado, con este tipo de masculinidad exitosa en el sector, que valora la capacidad de trabajo, e ignora o minimiza tanto el dolor o las lesiones como el riesgo. En suma, aunque por una parte recompensa a los trabajadores con un sentimiento de virilidad, por otra los hace susceptibles al exceso de trabajo y a la asunción gratuita de riesgos laborales.

Destaca en su investigación la noción de “pigness”, con el que se describen a sí mismos los propios compañeros que trabajan con la autora (se describen como *pig* cerdo). Esta etiqueta serviría para empoderar a los hombres en el trabajo, pues a través de una masculinidad que asume riesgos y toma a la ligera las lesiones (de la que estos hombres están colectivamente orgullosos) consiguen cierta licencia (legitimidad) para actuar de manera racista y sexista. Nos estamos refiriendo a una idea de “animalidad” (por *pig* cerdo) donde ellos mismos se sitúan, que hace que sus desplantes o lenguaje sean “naturales” y por lo tanto inevitables.

²² Además, Paap argumenta que esta producción de la masculinidad, cuando se combina con la precariedad del empleo en la construcción, ha dado forma a una relación entre trabajadores y empleadores en los que trabajadores de la construcción están socavando sus propias posiciones en el mercado de trabajo mediante la adaptación a los intereses de sus empleadores.

Por último, en este repaso por la construcción de las identidades de género en el trabajo, merece cierta reflexión la hipótesis del “miedo al éxito” sobre la construcción de la feminidad (Horner, 1968). Según Matina Horner cuando las mujeres demuestran altas capacidades laborales o están en situación de poder respecto a sus compañeros varones pueden sentir que su atractivo erótico femenino o sus relaciones amorosas se resienten. En nuestro caso, estamos hablando de un trabajo asociado a una masculinidad tradicional, donde los estereotipos sexuales estarían muy definidos. Por ello, las mujeres que trabajan en estos ambientes pueden temer que su feminidad (y su atractivo para el otro sexo) se resienta.

En el análisis de las dificultades por las que han pasado estas mujeres para trabajar como pintoras en el sector de la construcción hemos encontrado tres grandes conjuntos de razones referidos a los estereotipos sexuales. Desarrollamos en un primer momento los problemas de acceso al empleo, el conjunto de razones más esgrimido por nuestra población de estudio. Un segundo conjunto lo forman los propios contenidos del trabajo, donde cobra cierto peso la reflexión sobre las limitaciones de la fuerza física femenina, en este apartado nos detendremos con más detalle, ya que es la barrera “objetiva” que se plantea con mayor frecuencia. Por último analizamos las relaciones que se establecen en el trabajo, la tensión entre el deseo de integración (efecto demostración) con la asunción de formas de relación masculinas y el rechazo hacia algunas de estas formas de estar en el puesto de trabajo (limpieza física, lenguaje obsceno, alta asunción de riesgos físicos). En este capítulo, y a diferencia de la pauta expositiva de los anteriores capítulos analíticos, se transcribirán aquellos discursos de las entrevistadas que, no habiendo sido objeto de descripción en la primera parte, dan sentido al análisis.

Dificultades de acceso

Parece que el fenómeno de la invisibilización que comentábamos en el análisis de las razones por las que estas mujeres optaron por un curso en la Fundación Laboral de la Construcción no sólo se produce a lo hora de elegir profesión. En general, produce extrañeza ver mujeres desempeñando estas profesiones, y en algunas casos esta extrañeza se convierte en rechazo. Hemos observado dos agentes con una posición

privilegiada a la hora de favorecer o dificultar el acceso de estas mujeres al empleo: el entorno familiar y los empresarios del sector.

El rechazo del entorno familiar es escaso, sólo se produce en dos de las mujeres entrevistadas. Aunque en **Heroína** parece que no tubo efecto la presión de padre y suegro y siguió adelante en su deseo de “sacar rendimiento al curso” (recordemos como su suegro le buscaba empleo en el sector de las medias y grandes superficies comerciales); en el caso de **Formada pero no empleada**, la presión de su madre (con la que estaba viviendo) sí fue un factor de peso (recordemos que entre otros, pues las condiciones laborales de los trabajos que encontraba en la construcción no le resultaban más ventajosos que las del sector servicios). Sin embargo resulta especialmente sintomático el recuerdo (pasados cuatro años) de las palabras de su madre:

Entrevistada- mi madre decía: “ porque ahora mangá en un andamio, con una cría pequeña, porque si te pasa algo, porque no sé que, porque no se qué más” y entonces parez que tovía te desmotiva más... (E11 Formada pero no empleada L28)

Cuando una mujer ocupa el rol de madre, el conjunto de cosas que puede y no puede hacer cambian, y parece que para ciertas mujeres la presión para “ser una buena madre” pasa por aceptar estos estereotipos de la maternidad.

Con mucho, los problemas más importantes con los que parece que se encuentran estas mujeres son las dificultades para su contratación. A excepción de los dos casos que veíamos en la parte descriptiva que nunca buscaron empleo en el sector, el resto de mujeres hablan de este tipo de barreras, en general no manifiestas de forma explícita (en palabras de **Monoparental palista** “no me dijeron que no me cogían por ser mujer pero sí que me lo insinuaron”). Los matices son muy variados, por ejemplo en el caso de **Parada pero contenta con el curso** parece que estas dificultades de acceso se viven con cierta sorpresa, pues frente a la visión de que el mundo ya no discrimina por razón de sexo, cuando se sale del mundo protegido del estado (cursos del INEM o este curso en concreto) y se acude al mercado de trabajo general, la realidad es otra: “aunque pensemos que no, y que somos muy chulas, ese sigue siendo un trabajo para hombres, por mucho que nos empeñemos en decir lo contrario. Nunca nos verán iguales que a ellos, es imposible.” Un hecho que no pilló por sorpresa a **Subempleo femenino**,

que tiene muy presente la visión de los empresarios (como su cuñado) que en ningún momento se toman en serio la posibilidad de que las mujeres hagan este tipo de trabajos. Además, las dificultades se agravan por las características propias del sector, pues como señala **Hostelera pero pintora**, en un sector con tanta movilidad entre empresas, cambiando constantemente de obra y de subcontrata, las mujeres tienen un plus de dificultad, pues el prejuicio sexista está ahí en cada nuevo empresario al que se tiene que convencer. Este prejuicio sexista lo ha vivido también **Planes de empleo**, cuando al buscar trabajo a través del correo electrónico observa que a partir de que queda patente su condición femenina la oferta de empleo desaparece. Por último, también hay una visión general de que la mujer no pertenece realmente a ese mundo, con lo que buscar empleo en el sector industrial y de la construcción en momentos de crisis se dificulta siendo mujer. Como dice **Cursillista desmotivada** “ahora como hay crisis y hay más hombres en paro, las mujeres tenemos yo creo menos oportunidades”.

Tanto el rechazo de los empresarios como la presión familiar participan del mismo fenómeno social, la extrañeza generaliza en ambos sexos y en todas las capas sociales, al ver a mujeres desempeñando trabajos tradicionalmente masculinos:

Entrevistadora- ¿Y notaste más tratos así...? (especial por ser mujer)

Entrevistada- Buahhh así, así (gesto indicando muchos). Soy la única chica. Yendo con (la compañía para la que trabaja) es lo que pasa, que sea de donde sea la gente: “Madre, pues es que nunca me había pintao una chica”. “Madre es que nunca había topao con una chica”. (E10. Curranta L81-82)

Una extrañeza que puede reflejarse con admiración. Aunque en todo caso, la protagonista de esa admiración sigue sintiendo que está trasgrediendo una norma, que no es aceptada.

Entrevistada- De hecho haz poco estuve en el hospital aquí (Oviedo), estuvimos poniendo cornisas, saneando toda la cornisa del hospital, de maternidad... no de la residencia en la elevadora y bueno de bajar y las enfermeras y la gente felicitate: “meca vaya valiente que eres, cómo te subes ahí, porque una mujer... macho... lo vemos tovía nosotras más extraño que ellos a veces, pero no te aceptan del todo del todo. (E6. Heroína L40)

La extrañeza es fácil que se torne en desconfianza. Cuando ya se ha conseguido el trabajo, la desconfianza de los compañeros obliga al efecto demostración del que ya

hemos hablado. (Obsérvese el juego de reflexividad: el uso del estereotipo femenino – princesa- de forma despectiva, poniéndolo en boca del encargado de la obra.)

Entrevistada- Yo recuerdo mira un anécdota, fue poniendo lámina de drenaje con los encofradores, que es pintar unos muros y luego poner una huevera, pues yo llegué, llegamos a la obra, y según me pongo a bajar por lo que es la tierra y demás me dice el encargao: ten cuidao no te caigas (pero en un tono como diciendo, cuidao princesa no te me vayas a resbalar). Eso si es un chico ya no se lo va a decir, van a bajar los dos, le va a enseñar el tajo y punto... y tuve a aquel hombre encima de mí como quien dice, una semana hasta ver si sabía hacer el trabajo. A última hora ya le decía. XXX déjame en paz que esto ye como ir a dar un paseo pa mi, y a última hora encantada pero de la que entré, me marcó como diciendo: “ufff qué coño me mandas aquí, esta princesa”. Y ves que les fastidia a los chicos pues se ponen a cortar encima de nosotras, como diciendo largáis o no os largáis que aquí no hacéis nada y les cuesta... les cuesta vete por allí, hay veces que sí, otros no, otros tan encantaos, una mujer en la obra pues maravilloso... pero choca, todavía choca. (E6. Heroína L128)

Resulta también muy común la desconfianza por parte de aquellos clientes (las entrevistadas hablan siempre de clientas) que prefieren que trabaje para ellas un pintor mejor que una pintora.

Entrevistadora- ¿Te ha pasado eso?

Entrevistada- Sí sí, o por ejemplo por ponerte... mira pero es que lo malo no es con los hombres, lo malo es con las mujeres ¿qué te parece? yo he ido a dar un presupuesto, a medir y presupuestar un piso para poner... era pintar quitar dos paredes de gota y hacer una de ellas como un pequeño, era un pequeño tabiquín de yeso... y como... nosotras vamos... yo si tengo que ir a una obra voy vestida de gala pero como no, **voy de mujer mujer**. Y como no teníamos trabajo y fuimos a presupuestar ese piso y la mujer ya no quiso ni que midiéramos ¿qué te parece? Porque ella no entendía que nosotras éramos mujeres que no íbamos a poder con eso, no podíamos trabajar con yeso, que no íbamos a poder con ese cacho de escalera pa poner la biga ni íbamos a poder quitar la gota y ya no quiso "a venís ha presupuestar.. ala pasar pasar, hacéis el presupuesto ahora y más o menos luego vendrán los pintores?" "no mire señora nosotras somos los pintores, nosotras somos las que pintamos las que..." y no. Y como esa señora alguna más. (E12 Hostelera L112)

Tanto en este caso como en el siguiente que se transcribe abajo coinciden tres características a resaltar: (1) Que quien desconfía de la capacidad de realizar el trabajo son también mujeres, en principio nada sorprendente si tenemos en cuenta que el patriarcado es un modelo general de organización social asumido por ambos sexos. (2) La referencia a encargos que suponen algo más que pintar, en estos casos albañilería, lo que muestra que la especialidad del curso de FLC estaba bien elegida, pues habría más

rechazo en otros oficios del sector (Se analiza la especialidad en el siguiente apartado – los contenidos del trabajo). (3) La importancia de la apariencia, el efecto negativo que tuvo en ambos casos que se presentasen a medir y a acordar el trabajo con traje de calle. En este sentido se ha de resaltar las expresiones de las entrevistadas “voy de mujer mujer”, es decir, cuando me pongo la funda de alguna manera se traviste.

Entrevistadora- ¿Y tuviste algún problema por ser mujer o algo?

Entrevistada- Sí, sí, sí, fui a una casa eh... por eso por mediación de alguien y no sé qué y fui a mirar la casa, un salón para poner escayola. Y cuando la señora nos vio, yo y mi compañera que trabajo con ella, y nos dijo la paisana de la casa "ay, pero sois vosotras las que me lo vais a hacer" "sí claro sí", "pero es que no se fia de nosotras" y la señora "no" y no nos llamó, no nos llamó.

Entrevistadora- Pero no se fiaba ¿por qué?

Entrevistada- Porque vio a dos mozas y dijo ella "ay madre", ella no se creyó... además sabía que éramos mujeres, fue un día que íbamos vestidas de calle porque íbamos vestidas de calle porque fue un día que no... y al vernos vestidas de calle al vernos unas chicas femeninas normales y corrientes debió pensar que íbamos a llegar dos camioneras... no sé lo que debió pensar porque ella sabía que éramos mujeres o sea que... que nos habían recomendao... debió vernos llegar de tacón y dijo "ahi madre donde van estas dos" (risas) yo que sé, ahora también te digo en todos los sitios en los que he pintao han quedao encantaos,... (E7. Esperando a terminar de criar L180-186)

En este caso, la entrevistada entiende que no dieron la imagen adecuada para infundir confianza (“chicas femeninas normales” “debió vernos llegar de tacón”). Por otra parte, es de resaltar la expresión “debió pensar que íbamos a llegar dos camioneras”, pues la entrevistada atribuye al oficio de camionera los mismos estereotipos que su clienta al de pintora.

Por último, algunas investigaciones señalan las dificultades de superar la segregación en aquellas empresas que necesitan cambios en sus instalaciones, maquinarias o servicios (Dumais, *et al.*, 1993) pues se necesita un gasto extra para dar cabida a las mujeres. En el sector de la construcción este problema se concreta en los vestuarios, aseos y duchas; y se esgrime como razón para no contratar a mujeres.

Entrevistadora- Y tú cuando te presentaste a las empresas ¿qué te decían, qué motivo te daban? (para no contratarla)

Entrevistada- Pues en muchas que no tenemos la misma capacidad física que un hombre... y en otras que no había vestuario, que era más fácil tovía la excusa y en otras no te decían nada, ya te llamaremos... (E9. Cursillista desmotivada L65-66).

No sabemos hasta qué punto es realmente una excusa, como plantea la entrevistada, pero parece que lo más común es que realmente no suponga un gasto extra para la empresa, pues cuando hay alguna mujer en ella, no es práctica común que se habiliten aseos (o se reserve uno para uso de la trabajadora).

Entrevistada- No sé, es que según... es que no es pa nosotras. Mira, mismamente lo que obliga la ley, si hay mujeres en la obra obligan a tener un cuarto de baño, obligan a tener... a mi sólo una vez.

Entrevistadora- ¿Y no lo puedes pedir?

Entrevistada- Si te quieres ir de la obra pídelo. Automáticamente llamarán y dirán “mándame un chico que es más rentable y menos problemático”. Yo sólo hubo un sitio que un encargao, yo no tuve que pedirlo, me cerró un cuarto de baño y me dio una llave y me dijo: “ese cuarto de baño es pa ti.” Sólo en un sitio. Yo nunca me cambio en la obra, siempre voy cambiada de mi casa, y vuelvo cambiada de mi casa. (E6. Heroína L112-114)

EN RESUMEN Todas las mujeres entrevistadas (excepto las dos que no buscaron empleo en el sector) manifiestan algún tipo de dificultad en el acceso al empleo por su condición femenina. Un rechazo que no suele ser explícito y que se agrava por las características del sector, (1) en un sector con tanta movilidad entre empresas, cambiando constantemente de obra y de subcontrata, las mujeres tienen un plus de dificultad, pues el prejuicio sexista está ahí en cada nuevo empresario al que se tiene que convencer. (2) En situaciones de crisis como la presente, queda patente la visión general de que las mujeres no pertenecen realmente a este mundo, y la tendencia es a que se prefiera a los trabajadores masculinos sobre los femeninos.

Contenidos del trabajo

Un segundo grupo de barrera a la entrada asociadas a los estereotipos de género se refieren a los contenidos concretos del trabajo, al tipo de capacidades y habilidades necesarias para su desempeño. Como se decía en la introducción de este capítulo, está muy interiorizada una visión dicotómica del mundo según el sexo, y nuestras entrevistadas no son una excepción. Mayoritariamente entienden que varones y mujeres se enfrentan al trabajo de forma distinta:

Entrevistada- es verdad que nosotras tardamos más, ellos en un pis-pas lo terminan (pin, pan pim, pum y ala fuera), nosotras tardamos más porque entre que proteges, pintas, lo quitas, pan pun, y limpias, tardamos más pero queda mucho más curioso. (E15 No concilia L39)

En este sentido, y como ya se comentó en la parte descriptiva, si la obra es en domicilio particular y no implica albañilería o fuerza física, parece que los estereotipos de género benefician a las mujeres, pues la femineidad está asociada a la limpieza, el mimo en el acabado, el cuidado por la decoración y el buen gusto,... A sí mismo, como vimos en las transcripciones de **Pintora falsa autónoma** y **Curranta**, las amas de casa se sienten más cómodas abriendo la puerta de su hogar a una mujer que a un hombre. Además, estos estereotipos están plenamente asumidos por las mujeres a las que hemos entrevistado, especialmente el de la limpieza.

Entrevistada- porque la gente me conoce y te llama, y aunque a la hora de entrar en una empresa tengas más dificultad a la hora de pintar por ejemplo para un particular les gusta más a las mujeres que sea una chica porque tu sabes lo que hay que limpiar después de hacer una obra en casa procuras no machar, lo menos posible (E3. Planes de empleo L220)

Entrevistada- ... pues tenemos esta vivienda o aquella otra y siendo mujeres que vas limpiando que vas dejándolo y montándolo todo... (E8. Cervicalgia L50)

Dos últimas reflexiones sobre los contenidos del trabajo antes de pasar al análisis de la fuerza física, la mayor barrera verbalizada en este aspecto. A la hora de buscar especializaciones en el sector de la construcción que podrían beneficiar a las mujeres, sorprende la intención de **Monoparental palista** de cambiar de especialización y hacer un curso de palista cuando se termine el contrato de sustitución que ocupa en el momento de la entrevista. Monoparental no se ha desvinculado en ningún momento del mercado laboral del sector (la gasolinera en la que trabaja es de un polígono industrial), sin embargo considera que va a tener menos problemas de acceso manejando una excavadora que en la obra. Esta visión contradice los resultados de las investigaciones al respecto, que plantean que una de las barreras horizontales en la segregación laboral es que la mujeres se hagan cargo de maquinaria pesada (Maruani, 2002).

Y una reflexión sobre la división sexual del trabajo dentro del propio oficio. Transcribimos aquí el testimonio de **Planes de empleo**, que nos cuenta un ejemplo de trato sexista. Cómo, cuando trabajaba de oficial de segunda, se encontró con un compañero, oficial de primera, que según sus palabras no cumplía con los horarios

laborales. En el horario en el que no estaba el compañero, el jefe de obra la encargaba los remates. Una actividad asociada a cualidades como “precisión” o “mimo”, tradicionalmente femeninas y que parece poco valorada, ¿se valora menos el trabajo que necesita precisión, atención y buena técnica? ¿se valora poco porque está asociado a lo femenino? (Recuérdese la investigación de Cejka y colaboradores –1999- que demuestra que las ocupaciones en las que se considera que los atributos masculinos son necesarios son las que puntúan con mayor prestigio, dicho de otro modo, las cualidades atribuidas a las mujeres no se valoran tanto como factores productivos).

Entrevistadora- Ya...

Entrevistada- Entonces les cuesta a los empresarios, sin embargo mi compañero tenía pues un problema que durante toda la mañana era una persona muy activa y el problema lo tenía en el momento que iba a comer, a lo mejor íbamos a comer de una a dos y cuando venía de comer eran las cinco de la tarde, entonces yo estaba en la obra y por la mañana hacíamos el trabajo que deben desempeñar dos personas, haces un tabique y tal, entonces en la tarde el jefe de obra como sabía que no tenía con quién contar dejaba todos los remates entonces yo desempeñaba más trabajo que él, era oficial no era peón era oficial de segunda, y entonces y a la hora de cobrar pues no cobraba pues ni la mitad que él, y no... porque por muy oficial de primera que fuera él y yo oficial de segunda el convenio no marca esa diferencia

Entrevistadora- uhum

Entrevistada- Pero claro yo soy una chica y entonces se podía pensar que yo no desarrollaba el trabajo igual, uno porque no tenía la fuerza que ellos....

Entrevistadora- Y lo llegaste a hablar alguna vez con el jefe?

Entrevistada- Sí, pero decía bueno es que ya... o sea él te daba la opción si no te gusta te buscas otro trabajo, pero como de momento no tenía otro trabajo... tenía un crío y una casa que mantener pues lo cojo y ya está

Entrevistadora- umm, ¿y tuviste algún problema más con el jefe?

Entrevistada- No, no, no tenía ningún problema, lo que pasa que había cosas que no veía justas, y las hay, conozco gente que trabaja... la otra chica que estaba como yo estaba exactamente como yo

Entrevistadora- uhm, ¿la otra que estaba en la empresa dices?

Entrevistada- En la empresa (E3. Planes de empleo L138-156)

Limitaciones físicas: LA FUERZA FÍSICA

La **fuerza física** constituye uno de los elementos sobre el que se construyen estos puestos laborales como “trabajos masculinos”, más aún, en la ideología dominante es común entender que la gran barrera para el acceso de las mujeres a estas profesiones

es la necesidad de fuerza física, que se llega a considerar más importante que la capacidad técnica²³.

Un elemento esencial que subyace detrás de la importancia de la fuerza física es la relación de estas actividades con una forma de ver (y construir) la virilidad. En este sentido, estos trabajos se acompañan de gestos corporales que forjan la identidad viril, pues están sexuados, socialmente contruidos, y expresan ‘al otro’ mi “estar en el mundo”, mi postura física y social (Alemany, 2003). En el mismo sentido, se aprecia en el lugar de trabajo un “culto a la virilidad” que se manifestaría en demostraciones de fuerza física, ocultamiento del miedo y el sufrimiento, negación de los riesgos, y en conjunto desprecio hacia la sabiduría de la salud. Por todo ello, en estos ambientes no está bien visto pedir más seguridad. Las mujeres se tienen que adaptar a esta cultura del trabajo, a esta práctica cotidiana. Es decir, no estamos hablando de una prueba al inicio que de forma definitiva demuestre que se tiene la capacidad física y técnica para el desempeño de la labor; las mujeres (y los propios hombres) tienen que demostrar en el día a día que participan de estos valores.

El factor de la fuerza física se entiende generalmente como una limitación personal, que fuerza un tipo de selección profesional:

Entrevistada- Y yo, por ejemplo, no ves que se dio un curso de pladur... yo según acabé dije: “yo a esto no me voy a dedicar”. No porque no me gustara sino que enseguida veía que lo que mandaban, como tenía inicios de delineante, sabía lo que me mandaban y lo sabía hacer, pero dije: “yo a esto no me puedo dedicar”. ¿Por qué? Pues porque no, porque yo no tengo fuerza. El hecho de meter un tornillo en el cacharro ese cuando lo tenía que meter, me costaba un triunfo. Digo yo: “¿ves? A esto no me puedo dedicar yo”. Yo a la pintura sí, pero al pladur, no. Siempre dije que no al pladur, que es algo que me gusta y lo entiendo y a lo mejor algún día, quién lo sabe me tengo que dedicar a ello pero... es todo por motivo de fuerza, no porque no me guste. (E16. Pintora falsa autónoma L50)

También aparece en las entrevistas a raíz de las comparaciones entre las capacidades masculinas y femeninas.

Entrevistadora- ¿Y notaste esa diferencia que dices entre hombres y mujeres?

²³ Tradicionalmente se ha dado escasa importancia al aprendizaje en estos trabajos de la utilización de la fuerza, o a los posibles problemas de salud derivados del empleo inadecuado del esfuerzo físico. En el curso de FLC constituía un módulo aparte.

Entrevistada- a ver acabas haciéndolo pero sí ye verdá que te lleva un tiempo, a mí por lo menos, también ye verdá que son más fuertes y que se arreglen como un hombre o mejor pero bueno... yo creo que sí hay todavía alguna limitación, cada vez menos pero las hay. (E11 Formada pero no empleada L44-45)

Especialmente la reflexión se produce en torno al tiempo de trabajo, pues fundamentalmente a la hora de mover el material, por ejemplo descargar el camión y llevar material al tajo, los hombres ahorran paseos cargando más peso:

Entrevistadora- ¿Limitaciones físicas?

Entrevistada- Yo creo que sí, por mucho que quieran tal, son pesos, son tal... y nun ye, al final pues hacedo igual que un hombre pero ye verdá que te lleva más tiempu, no a la hora de pintar pero sí si te pones a montar un andamiu, si te pones a tal, habrá mujeres que podrán tener la misma rapidez que un hombre pero la mayoría no. Esas limitaciones sí las notes a la hora de empezar a trabajar en una empresa, cada vez menos pero las hay.

Entrevistadora- O sea ¿crees que lo que a la mujer no le permite trabajar en el sector son las condiciones físicas?

Entrevistada- No, no porque yo tengo amigas que están trabajando pero sé que en muchos sitios, en muchas empresas eso sí lo miren. Eso por ejemplo yo a día de hoy... antes a lo mejor sí podía pero a día de hoy dos bidones de pintura pa subilos a un segundo pisu tengo que subilu de uno en uno, un hombre súbetelos de dos en dos, y parez que no pero ye tiempo de ahorro que tienes y por empresarios que conozco eso mírenlo también... (E11 Formada no empleada L15-18)

Un problema que parece que no se produciría de cumplirse la normativa de seguridad e higiene en el trabajo

Entrevistada- no es que desarrollaran más trabajo que yo, tenían más fuerza que yo, te voy a poner un ejemplo cuando nosotros descargas un camión de pladur pues mmm la normativa dice por seguridad que no puede nadie descargar una placa sólo, no por nada, yo descargaba el camión y descargaba una placa, mis compañeros de dos en dos su fuerza evidentemente era mayor que la mía, te estoy hablando de una placa que mide uno veinte por dos metros y tiene un espesor una placa normal de dos centímetros, no sé exactamente cuánto puede pesar... yo que sé... veinte... veinticinco... treinta kilos? perfectamente, bueno sé colocarla y la descargo pero ellos descargaban de dos en dos, pero es que la normativa prohíbe que lo descargue una persona sola, pero como se hace el jefe ve que el trabajo, el rendimiento es mayor, pues nos saltamos la normativa por donde quieren, yo estuve trabajando en un andamio de ocho alturas ¿eh? (E3. Planes de empleo L340)²⁴

²⁴ La entrevista de Planes de empleo está salpicada de ejemplos en los que el problema es que no se cumple con la normativa:

Entrevistada- Que entre una chica a un chico, porque prefieren chicos además es que está demostra, vamos a ver yo cuando hice el curso de la Fundación fue un

Como se señalaba en la introducción de este capítulo, en el sector de la construcción, la presión a la productividad propia de los trabajos con fuerte rotación e inseguridad en el empleo se alía perfectamente con el tipo de masculinidad mayoritaria, pues los trabajadores incluso valoran positivamente tener una actitud despreocupada hacia la seguridad en el trabajo.

Entrevistadora- Y hablabas antes de las condiciones físicas, ¿tú no crees que sean importantes?

Entrevistada- Pero qué me van a contar a mi, si todo lo suben en montacargas. ¿A quién quieren engañar? Teóricamente tú no puedes subir más de 25 Kg, y con 25 Kg puede yo y puede cualquiera... luego si se meten en una obra y se empeñan en hacer burraes es cosa suya... Ahora bueno yo tengo visto a un tío con dos sacos así (gesto indicando tamaño) y no entraba por la puerta y no i-daba al tío la cabeza pa entrar de lao... por eso qué más da que tengas fuerza si tas allí medio atascado si no puedes... Va, yo qué sé. (E9 Cursillista desmotivada L79-80)

Esta cultura parece muy generalizada, pues en las pruebas de selección de las instituciones públicas (planes de empleo locales y contratos relevo) parece que un elemento a tener en cuenta es la fuerza física.

Entrevistada- Tenía más puntuación porque tienen más fuerza a la hora de que, bueno las pruebas eran tonterías eran clavar y desclavar unas puntas y tienen más fuerza y se les puntúa y se considera más, es muy difícil. El ayuntamiento, si haces una prueba para para el para el puesto de limpieza puesto fijo un contrato relevo de limpieza o de jardinería sí porque hay antecedentes pero en la albañilería o cosas así mucho más difícil (E3. Planes de empleo L116)

Cuando no es lógico valorar positivamente la fuerza física si la ley no permite utilizarla, o cuando no es realmente necesaria para el trabajo.

curso muy completo y aprendimos un poco de todo y yo te digo que cuando se hace un cur... que cuando se hacen las oposiciones para entrar en el ayuntamiento una de las últimas pruebas que hubo fue la de montar un andamio, yo te digo que monto un andamio primero y más rápido que cualquier tío, yo soy capaz de montar un andamio medio, de dos metros y medio, en... no llega a un minuto y yo te digo que la mayoría de los tíos no sabe, a ver, nun ye que yo sepa montar un andamio una persona que haya andao con ello sabe cualquiera pero es que todo tiene su porqué entonces cuando te pones a montar un andamio pues la tijera se pone de una manera y no de otra... pues bueno, hubo mucha gente que la enganchó así y tuvo más puntuación y no es legal, o sea además yo soy prevencionista de riesgos laborales entonces no puedes puntuar a una persona que que pone un andamio que coloca primero engancha la tijera de abajo y luego la tijera de arriba porque eso la normativa lo prohíbe (E3. Planes de empleo L112)

Las estrategias femeninas para superar la barrera de la fuerza física pasa por hacerse cargo de la situación (si no se cumple la ley es cierto que las mujeres son más lentas porque dan más paseos), no hacer oídos de las críticas y seguir adelante:

Entrevistada- él decía que las mujeres no podían con las placas del pladur, pero bueno al principio yo me mosqueaba pero luego ya pasaba de él, digo mira chico yo, qué quies que te diga, los resultaos están ahí.

Entrevistadora- Tú opinas que ¿sí pueden?

Entrevistada- Yo digo que sí, una sola no pero dos sí. Lo que te voy a decir es que ellos fuerza tienen pero que también hay maña, (E14 Subempleo femenino L58-60)

Y, especialmente, por aplicar su propia cultura del trabajo en estas decisiones. Es decir, entienden que el comportamiento masculino no es saludable, a la larga produce lesiones que pueden ser muy graves (y a la corta), y no están dispuestas a asumir riesgos físicos innecesarios.

Entrevistadora- Lo que no favorece es a la hora de coger peso, como todo, yo fuerza no tengo, entonces tengo que dar más paseos...

Entrevistadora- Pero ¿crees que eso puede ser, o llegar a ser una limitación o no?

Entrevistada- Noooo, yo doy más paseos, hombre yo lo que no voy a hacer es jorobarme, entonces yo si tengo un bidón que pesa 15 Kilos y lo tengo que subir tres pisos, en lugar de subir todo de sopetón, voy subiendo de piso en piso. Tardo más, el trayecto mío hasta el piso es más largo. La diferencia entre hombres y mujeres, a no ser que seas forzuda... es la fuerza, de otra manera la única diferencia que tenemos un pintor de una pintora, es la fuerza, lo demás somos todos iguales. (E16. Pintora falsa autónoma L47-50)

Para terminar, no podemos dejar de llamar la atención por la frustración que el día a día produce en las mujeres desempeñando estos trabajos. Una vez asumido que no se cumple la ley, en aquellas actividades de carga y descarga de material la mayor lentitud en el trabajo genera sentimientos de inferioridad, frustración y fracaso.

Entrevistada- Es que no tienes ni medios ni manera... La fuerza física importa mucho, aunque digan que no, que vale mucho pensar, eso es mentira. Sí que importa y muchísimo, yo por ejemplo en esta última obra que estuvimos, tuvimos que subir muchísimos sacos de material, mientras ellos suben dos, yo subo uno, es horrible, te sientes inferior totalmente porque yo ahí me sentía... una rabia, es que no puedes más, no es que no quieras, es que no puedes... y yo no lo veo. Y seguiré en él hasta que me aguanten las fuerzas pero no lo veo, no lo veo. (E6. Heroína L106)

EN RESUMEN En cuanto a los contenidos del trabajo, la mayor barrera la constituye las limitaciones físicas, en concreto la menor fuerza física de las mujeres. La fuerza física constituye uno de los elementos sobre el que se construyen estos puestos laborales como “trabajos masculinos”, más aún, en la ideología dominante es común entender que la gran barrera para el acceso de las mujeres a estas profesiones es la necesidad de fuerza física, que se llega a considerar más importante que la capacidad técnica. Especialmente la reflexión se produce en torno al tiempo de trabajo, fundamentalmente a la hora de mover el material. Por lo que se ha podido entender, este es un problema que no se tendría que producir de cumplirse la normativa de seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, en el sector de la construcción, la presión a la productividad propia de los trabajos con fuerte rotación e inseguridad en el empleo (y la presión hacia la rapidez que ello implica) se alía perfectamente con el tipo de masculinidad mayoritaria, pues los trabajadores en general valoran positivamente tener una actitud despreocupada hacia la seguridad en el trabajo.

Relaciones personales y de género

Frente a perspectivas teóricas que analizan las relaciones personales en el trabajo a través de los estereotipos y las identidades de género (por ejemplo el feminismo, la antropología o la sociología interpretativa); la psicología social del trabajo está más interesada en analizar aquellos factores en la organización del trabajo que pueden resultar más motivadores. Por ejemplo, han observado como en las ocupaciones poco cualificadas, las buenas relaciones entre los compañeros es uno de los factores que favorecen más la implicación de los trabajadores. El argumento considera que en aquellas ocupaciones en las que los contenidos del trabajo son monótonos o poco interesantes, los trabajadores buscan generar redes de camaradería que aportan buen humor y hacen más llevadero el día a día.

Respecto a las relaciones personales en el trabajo según la proporción de varones o mujeres, el trabajo de Wharton y Baron (1987) muestra que los varones en ocupaciones no segregadas manifiestan menor satisfacción y auto-estima y mayor depresión relacionada con su actividad que los encuestados trabajando en ocupaciones predominantemente masculinas –e incluso femeninas. (Por supuesto controlando por

otros determinantes del bienestar, tanto de tipo individual, laboral, organizacional o económico). Los autores plantean que, pese a que algunas teorías consideran que los hombres rechazan la integración de género en el puesto de trabajo por razones económicas o que consideran que el estatus de su trabajo disminuye cuando la ocupación se hace mixta, sus resultados avalan la idea de que las relaciones dentro del grupo disminuyen y se hacen menos estrechas a medida que los grupos están más equilibrados por sexo.

¿Qué tipo de relaciones establecen estas mujeres con sus compañeros? A lo largo del proceso de investigación nos hemos encontrado con dos discursos distintos, de alguna manera relacionados con las dos perspectivas teóricas expuestas. Por una parte, un discurso en el que se prefiere trabajar con compañeros varones, especialmente porque lo comparan con el trabajo con mujeres y consideran que las relaciones en el entorno masculino son más directas y simples. Podríamos considerar que estas valoraciones pueden estar en relación con el planteamiento de Wharton y Baron (1987) de que las relaciones interpersonales en los grupos masculinos son continuas y más estrechas, lo que agrada a aquellas mujeres que son aceptadas en el grupo. Y, por otra parte, hemos encontrado un discurso de rechazo hacia el ambiente laboral, especialmente por el choque con esta construcción de la masculinidad de la que habla Paap (2006) a través del concepto de pigness (trato rudo, poca higiene personal, vocabulario grosero o clichés machistas y racistas). Ambos discursos se entrecruzan en algunas entrevistadas, y no es difícil que por una parte comenten algún tipo de agresión verbal, o trato discriminatorio, y por otra manifiesten agrado por la experiencia vivida con otros compañeros (o los mismos, una vez se han conocido mejor).

Por último, también se han observado ciertas dificultades en el trato entre compañeros producto de la tendencia de algunos varones a adscribir a las mujeres en trabajos subalternos.

Preferencia por ambientes laborales masculinos

Tres de las mujeres entrevistadas manifestaron su preferencia por los ambientes laborales masculinos, frente a los mayoritariamente femeninos. A partir de las entrevistas no es fácil entender las razones últimas de esta elección, sólo podemos

atender a su verbalización. Hemos encontrados tres posibles motivos, los tres se pueden encontrar en el mismo caso. (1) Puede ser que prefieran trabajar con hombres debido a la manera que tienen las mujeres de afrontar los conflictos (según su percepción).

Entrevistadora- ¿Y crees que pueda ser un motivo para que las mujeres lo vean como una barrera?

Entrevistada- No, de mano sí te puede asustar, porque bueno yo aquel día ya te digo pensé yo tener que tar aquí to los días, vaya / palabra perdida²⁵, pero luego no, yo creo que son mejores compañeros...

Entrevistadora- sí, alguna de tus compañeras opinaba lo mismo

Entrevistada- yo prefíerolos... es que yo no hay color, de estar trabajando... igual que cuando estuve aquí en la fábrica que eran to mujeres...

Entrevistadora- ¿y por qué será?

Entrevistada- no tengo ni idea, es que yo creo, en el otro curso... yo que tendría de aquella ¿18 años? Pegueme con un compañero, ¡eh! pero que nos peguemos, pero a los dos días ya no había pasao na, y la mujer yo creo que no enfrenta los problemas de frente y está más pincha, pincha... Yo prefiero más el carácter de un hombre, porque puedes reñir, llevar un disgusto y tener una bronca que pa qué pero a los dos días no va a haber nada. En la mayoría, siempre hay excepciones como en todo pero yo sí lo prefiero... Pero bueno yo creo que siendo constantes y... bueno el trabajo al final desarrolleslo igual, yo creo que traba no hay ninguna, la única esa yo por ejemplo, mira que brazos tengo (risas), pa levantar los bidones de pintura, a la hora de montar andamios, de subir a montar las bandejas, a mí costábame muchísimo pero bueno a fuerza de ir haciéndolo vas cogiendo también maña... (E11. Formada pero no empleada L82-87)

(2) Puede ser que las mujeres muestran más competencia en ambientes femeninos, pues las comparaciones tienen validez entre unidades que pertenecen a conjuntos como mínimo parecidos, es decir, se quiere emular a alguien con el que hay ciertas semejanzas, “que juega en la misma liga”.

Entrevistadora- uhum y... ¿se trabaja bien así con todo hombres?

Entrevistada- Muy bien, mucho mejor, si las mujeres somos peores a la hora de trabajar somos muy competitivas, muy dañinas entre nosotras, y los hombres no son así. Yo estuve trabajando con trescientos tíos en una obra, porque estuve trabajando en la Caja de Ahorros de Oviedo, la central en la de la plaza de la Escandalera, y no hubo ningún problema. Lo único sí, el día que llegué a la obra, a la media hora de estar en la obra había pasao todo el mundo por el puesto en el que yo estaba, porque bueno lógico ¿no?, llega una chica y sabes cómo son los hombres, todos tienen que saber a ver qué hace en la obra que raro que raro pero ningún problema. Sin embargo estuve trabajando en un

²⁵ Se refiere a la frase que oyó el primer día que llegó a la Fundación Laboral de la Construcción, cuando en la cafetería un hombre le dijo “¡eh moza!, ¿quieres que te clave esta punta?”(L81)

supermercao, además supermercao bien, eran todo chicas y bueno aquello era horroroso (E3. Planes de empleo L90-92)

O, también puede tener relación con la experiencia vivida en uno de los grupos del curso, en concreto en el que estaba Desclasada. Recordemos el acoso por parte de un par de compañeras que sufrió esta mujer. Las dos entrevistadas que mantienen este discurso pertenecían al grupo en el que se produjeron los problemas de *bulling*, no parece arriesgado suponer que están extrapolando esta opinión a partir de la dinámica negativa que se generó en ese grupo.

Entrevistada- Yo soy yo, puedes pillar a otra que se parezca pero como yo, no. Decía (su jefe): “es que las mujeres sois diferentes”. Y yo le decía: “hay mujeres y mujeres”. Además en el cursillo ese... hay mujeres y mujeres. Y no hay nada peor que juntar a las mujeres ¿eh?

Entrevistadora- ¿a qué te refieres?

Entrevistada- Que entre nosotras nos hacemos mucho daño... Ponte que somos varias trabajando, las envidias... que si cobra, que si más, que si menos, que si tal, que si hace, que si no hago. Somos mu malas. Yo eso lo reconozco, generalizando, ¿eh? Mientras que tú, tienes varios hombres trabajando y no hay eso.

Entrevistadora- ¿Y una mujer con hombres?

*Entrevistada-*No, yo pienso que una mujer está mejor con hombres que entre mujeres. Mientras que haya respeto, ¿eh? Los hombres que tengan... que sean hombres normales, no... Pero, las mujeres entre nosotras no... y hablo de mujeres en cantidad, ¿eh? No dos, ni tres. O se llevan fenomenal o empieza a haber piques y cosas y... es muy peligroso, además somos muy malas, hacemos mucho daño. Yo no porque soy pacífica, pero hay gente que no es pacífica como yo. Además en el cursillo pasó, no sé ¿cuantas éramos?

Entrevistadora- 30, dos grupos de 15.

Entrevistada- Yo hablo del grupo que estaba yo. Y vamos, llegó un momento que eso era irrespirable. (E16 Pintora falsa autónoma L82-88)

Y otras dos mujeres que, aunque no prefieren directamente trabajar en ambientes masculinos, no han encontrado ningún problema de trato en el desempeño cotidiano del trabajo. De hecho, el tema no salió de forma natural en la conversación y hubo que preguntarlo directamente

Entrevistadora- ¿Y a la hora de trabajar con hombres no notaste...?

Entrevistada- No, no ¡yo estuve muy bien! (E8. Cervicalgia L31-32)

Entrevistadora- ¿Pero has encontrado algún problema por ser mujer al trabajar en la obra?

Entrevistada- Yo la verdad que jamás pero sí que tengo oído de que sí que son muy reacios a ver una mujer en una obra. Yo nunca jamás, ni ningún así roce de nada, es más cuando tuve con los encofradores trabajábamos trabajábamos pa una UTE y uno de los encargados de la UTE flipaba conmigo porque decía "es que haces tú más que alguno que tengo yo con la señalita"... digo yo pero es que pa la señalita valgo yo, sí sí, y había gente pues eso que se lo tomaba a guasa pero... es un trabajo como otro cualquiera, no sé, ye decidirse y tirar pa lante. (E4. Monoparental palista L102-104)

Sólo señalar la sorpresa que le manifiesta el encargado por su capacidad para sacar el trabajo adelante. La extrañeza de un primer momento por estar trabajando con mujeres se convierte en sorpresa ante su correcto desempeño laboral.

Rechazo de ambientes masculinos

Frente a la preferencia por los ambientes de trabajo masculinos y el rechazo hacia los femeninos desarrollados anteriormente; nos encontramos con un conjunto de mujeres que, a partir de ciertas experiencias y/o vivencias, destacan los aspectos negativos de trabajar en mundos de hombres. Por ejemplo, cuando **No concilia**, retomando el eslogan del curso "La mujer en la construcción ¿por qué no?", alude al sentimiento de rechazo que experimentó trabajando en ambientes masculinos, a cómo las bloqueaban, a como las boicoteaban en el tajo.

Entrevistada- Ahora sé por qué no

Entrevistadora- Dímelo

Entrevistada- Es muy complicao la mujer en la construcción, no es lo que tú quieras, es luego lo que te dejan hacer... por lo menos en mi caso y en las experiencias que he tenido eh es difícil...

Entrevistadora- ¿No te dejan hacer lo que tú quieres?

Entrevistada- No, no es llegar, trabajar y hacer tu trabajo como ellos, no. Depende del encargao que te toque en la obra, depende de los compañeros que te toquen...

(...) (narra un ejemplo en el que ella se sintió maltratada por sus compañeros varones: en una obra sólo les dieron la parte del trabajo peor remunerada (la más sencilla y larga)

No sé, yo creo que es lo que te quieran dejar. De momento no está preparao, no sé, tendría que haber más mujeres pero en otros te... no sólo... tendría que haber encargadas en la construcción, no sé, que nos ayudáramos unas a otras. Con los hombres no cuentas

Entrevistadora- ¿No?

Entrevistada- No, yo pienso... por las experiencias que me ha pasao, no. Si te pueden tomar el pelo te lo toman...

Entrevistadora- ¿Y en todos los sectores porque tú tienes experiencia en otros?

Entrevistada- Sí, yo creo que sí, en la mayoría de los sectores, sí. (E15. No concilia L23-36)

Desclasada, que fue sujeto de acoso en el curso y por esta experiencia rechaza intentar trabajar en él, llega a pensar que la integración pasa por que las mujeres se igualen en sus comportamientos a los varones

Entrevistada- (...) que a eso voy, a en eso también me di cuenta un poco que yo también había sido un poco inocente, (...) Una mujer puede ser soldadora, una mujer puede ser pintora pero desgraciadamente ellos no están preparados para que nosotras hagamos esos trabajos porque si eres, si eres capaz, y yo no lo soy, de hacerte muy brutota, muy tal y muy no sé qué, igualarte a ellos que no te vean como una mujer, a lo mejor puedes encajar, pero yo creo que si sigues si sigues pretendiendo ser normal, solo en vez de dedicarte a una actividad intelectual dedicarte a una actividad de éstas, esas compañeras te van a masacrar y los otros varones también te van a masacrar y no vas a salir adelante nunca. (E1. Desclasada L74)

Las características de este modelo de masculinidad de las que nos hablan estas mujeres tienen diferentes aspectos: (1) se refieren al uso de un lenguaje soez y sexista (y con él posiblemente a la infravaloración de la compañera por su condición femenina):

Entrevistada- Tienes que oír cosas como tuve yo que oír en esta obra en la que estoy, de los encargos a veces, que dices: “¿yo tengo que oír eso por ser mujer macho?” Pueden más dos tetas que cien carretas, todavía existen esas cosas, o sea ye difícil, no ye... llegas a casa que dices: “encima de trabajar, cansá, tienes que escuchar ciertas cosas que no...” (E6. Heroína L40)

(2) A la agresión sexual verbal. En el caso que se transcribe y en el anterior de Heroína son comentarios que no se dirigen de frente a las receptoras del mensaje, por lo que es difícil contestarlos directamente.

Entrevistada- (...) En esa obra todo muy buen rollo, incluso los jefes, que además eran gente joven, pero había el veterano de turno que la frase suya fue que las mujeres en la obra o son unas putes o vienen a por rabos. Esa fue la frase que según pasabas tú por detrás estabas oyendo (E10. Curranta L125)

(3) A la falta de higiene corporal y a la presentación social del cuerpo y de sus funciones fisiológicas de una forma desinhibida y quizá retadora,...

Entrevistada- Es un sitio muy marrano, tú igual ves a un chorbo con la misma camiseta to la semana que huele que apesta, que igual se tiran peus, que eructos... que, que... o sea son gochos. No digo que todos, pero... Ye un mundo muy marrano. Luego no, salen se duchan, muy guapitos, muy limpitos, pero en la obra suelen ser bastante marranos. Pasa uno y le dices: “Hueles a hombre, pero hombre, hombre.” Ya no le dices que huele mal, hueles a hombre, pero a hombre que flipas. (E6. Heroína L122)

Los testimonios de las entrevistadas sobre sus experiencias de trato según este modelo de masculinidad hacen pensar que mayoritariamente es un fenómeno propio de las generaciones mayores, por lo que el mero paso del tiempo lo irá solucionando. Sin embargo resulta muy interesante la vivencia de nuestra entrevistada con mayor experiencia:

Entrevistada- (...) a ver, yo siempre pensé que lo iba a llevar peor la gente mayor, ver entrar a mujeres en el mundo de la construcción, que es un mundo de hombres de siempre. Y es mentira, lo llevan casi peor la gente joven que la gente mayor, que es lo más triste.

Entrevistadora- ¿Sí?

Entrevistada- Sí, por lo menos en mi experiencia, sí. Yo he encontrao gente mayor en la obra, y hablando con ella lo ven más normal, y encantadores. Sin embargo los chicos más jóvenes como más prepotentes, como si les estuvieras quitando el puesto de trabajo. Los mayores ya lo tienen asegurado, entonces bueno, te ven entrar y les alegras hasta la vista, les presta vete allí, empiezan: “deja a la mocina que vale más vela a ella que vete a ti, pa vete esa cara feo...” sin embargo los chicos jóvenes lo llevan como un poco peor. Yo he tenido más problemas con los chicos más jóvenes que con la gente mayor en las obras y yo siempre pensé que iba a ser al revés. Lo llevan peor, allí sobras, “este es nuestro mundo y aquí no entres”. (E6. Heroína L117-122)

En suma, resulta curioso como la teorización de Paap (2006) sobre las estrategias de los trabajadores del sector de la construcción en el Medio Oeste americano para delimitar un ambiente de trabajo propio (como mecanismo de cierre del mercado sectorial) coinciden con la visión de Desclasada, que encuentra dos fracturas sociales: la de clase social y la de género.

Entrevistadora- ¿Has dicho que era un ambiente machista con las compañeras?

Entrevistada- Si porque era un ambiente machista porque son personas que están educadas de otra manera, entonces era un ambiente machista todo, (...) no me di cuenta de que claro eso está luego metido en el mundo de la construcción, a lo mejor una chica que se dedique a lo mismo en una oficina de decoradores o de arquitectos o de no sé qué igual no tiene ningún problema, pero es que aquí la mayor parte de la gente venía de este tipo de ambientes eh donde ya la educación o sea si es machista en este sentido... bueno... eh... sólo vale más el que da más

paladas, a lo mejor luego la precisión a la hora del dibujo o no sé que... no sé y la forma de llevar las cosas también ¿no? pues eh... hacer gala de cuanto más mm sucia voy, cuanto más más tacos digo, cuanto más escupo... cuanto más tal eh más me reafirmo, por supuesto para esas personas todo el que ha tenido otras oportunidades diferentes que ellos es un pijo, si encima eres de Oviedo ya ni te cuento, a pesar de que a /pija máxima/ que podía discriminarlas a ellas de esa en la manera que ellas me discriminaban a mí, pero yo comprendo que si ellas han estado escuchando eso toda su vida. (E1. Desclasada L59-61)

El proceso de formación que supuso el curso de FLC habría funcionado en parte como los meses en la academia de policía en el estudio de Sirimarco (2004). Una época de interiorización, de socialización en la subcultura laboral en la que estas mujeres quieren integrarse.

EN RESUMEN sobre las relaciones entre compañeros, las conclusiones son ambiguas, pues nos encontramos con dos discursos que, aunque en principio parecen hasta contradictorios, se pueden observar en la misma persona. Nos estamos refiriendo a la opinión que defiende que trabajar entre hombre resulta cómodo, pues una vez que te aceptan las relaciones son directas y sencillas, frente a la que resalta las dificultades y desarrollan un discurso de rechazo hacia el ambiente laboral, especialmente por el choque con esta construcción de la masculinidad de la que habla Paap (2006) a través del concepto de pigness (trato rudo, poca higiene personal, vocabulario grosero o clichés machistas y racistas).

Adscripción a trabajos subalternos o de apoyo

Planteaba Davies (1996) que una cuestión clave para la consideración de las mujeres en el ámbito laboral no es tanto su exclusión en el trabajo definido como profesional, como la tendencia a incluirlas en funciones de apoyo y rutinarias.

Entrevistada- ¿Y a ti qué te parece mi amor? Es lo que te estoy diciendo mira, si tu trabajas con un hombre y enseguida te mandan a por agua, y si eres tú la que diriges un poco el tema del tajo en el momento que estas tal... ya no te insultan pero te mandan pa casa a hacer las camas (E12. Decoradora L108-112)

Quizá ésta es una tendencia que se solapa con la jerarquía de la edad (“que yo era como una hija, que me quería mucho”), de forma que algunos trabajadores veteranos prefieren hacer las cosas ellos mismos y que los aprendices solo miren.

Entrevistada- En qué sentido en que yo echaba un producto y a mi el jefe me mandaban con él para que me enseñara el producto y ese señor pues no, el con que yo lo limpi... "tu limpia por ahí déjalo todo bien" y no me dejaba hacer nada, o sea lo que era de tal yo no hacía nada.

Entrevistadora- ¿Pero y te decía por qué?

Entrevistada- Porque no le daba la gana, no no él que yo era como una hija que me quería mucho que no sé que, pero él me preguntaba que si sabía pero yo cómo voy a saber si... cuando era una superficie grande porque era grande y cuando era pequeña porque era pequeña... bueno yo no digo... yo te hablo, a lo mejor en concreto porque era un señor mayor tampoco veía... me entiendes ¿no? /con su jubilación.../26

Entrevistadora- ¿Y con el resto de los compañeros?

Entrevistada- No, no, bien, bien, bien, solamente era con este (E2. Asma 135-153)

Sin embargo, no deja de ser sintomático que el trabajo subalterno que le encomendaba era el de limpieza.

En relación con esta exclusión del trabajo profesional se encuentra la dificultad por parte de estas mujeres de que sus conocimientos profesionales sean valorados. Parece ser que les resulta más difícil adquirir autoridad en base a sus saberes.

Entrevistada- Hombre... claro y qué pasa que cuando estas con un compañero en un tema en cualquier tema o de copas por ahí o aquí (la entrevista se realizó en su bar) o sea y te tratan como la mierda o sea porque te dicen a lo mejor "no porque el fijador si le echas una pintura luego la pared..." yo no porque es como si le echas pegamento, no primero echas el pegamento y luego echarle agua a la pintura y bueno y ya los hay que dicen "¡tú que sabrás!" sabes lo que te digo ¿no? y ya no es que discutas con una persona que digas "sabe menos que yo" no, ya es que "tú no tienes ni idea" (E12. Decoradora L120)

²⁶ Fuera de grabación comenta que a lo mejor el pintor que no le dejaba pintar tenía esta conducta porque temía a la competencia que ella suponía. Temía que no le renovasen el contrato y no tener cotizado suficiente para su jubilación.

9. Estrategias de éxito

Se han agrupado en dos bloques aquellos factores que se han observado positivos a la hora de entrar a trabajar en el sector y tener una posterior trayectoria laboral en él. El primer factor se refiere a cierta socialización en el mundo de la construcción, que se concreta en que la familia de origen, la pareja o la familia política estuviesen trabajando en el sector, o que se hubiese accedido al curso con algún *background* formativo previo,... En suma, que se conozca previamente las peculiaridades del sector que hemos comentado en los capítulos precedentes, pues así, se supone que las mujeres están más preparadas para enfrentarse a ellas. El segundo factor aglutina todas aquellas estrategias que hemos observado que desarrollan las mujeres una vez que se enfrentan a los problemas antes señalados, con la finalidad de resistir en el puesto de trabajo.

Antes de entrar a describir y analizar las estrategias de éxito que estas mujeres han ido desarrollando a lo largo de su trayectoria laboral, tenemos que tener en cuenta la dimensión generacional. Pese a la visión de Heroína, que se sorprendía al comprobar que los compañeros jóvenes no estaban por ello más de acuerdo con la entrada de mujeres en el oficio; la visión general (y la propia sorpresa de Heroína lo corrobora) es que es un fenómeno imparable, acorde con el proceso de modernización, que conlleva mayor igualdad de oportunidades, especialmente entre los sexos.

Entrevistadora- ¿Y ves el sector de la construcción como un futuro para la mujer?

Entrevistada- Sí

Entrevistadora- ¿Sí?

Entrevistada- Sí, en general sí lo veo

Entrevistadora- Y qué aconsejarías a una mujer que se quisiera entrar?

Entrevistada- Pues que se meta. Pues que entre...

Entrevistadora- Pero no es tan fácil, tú misma decías que porque tenías un amigo...

Entrevistada- Ummm, yo no encontré, vamos, yo pa mí fue fácil, pa mi fue fácil. Yo seguramente si a lo mejor... Vamos a ver, ahora es más fácil que te cojan siendo mujer porque la gente empieza a acostumbrarse, sobre todo en cuestión de pintura a ver mujeres. Empieza... porque ya veo yo alguna pintorina por ahí (que se ve, oye) Y algunas hay. Que es complicao... pero yo aún así insisto en que se animen. Si te gusta, que se animen. Hay que meter pie, es que hay que

meter pie porque si no ¡qué!, que nos va a quedar la limpieza y las oficinas na más, ¿no? Te digo en esto de la pintura como te digo en albañilería, home albañilería a mi no me gusta, más que nada porque es muy cochino y no se me da. ¿Qué no hay chicas ahora que van conduciendo los autobuses y las cosas? Pues ¿por qué no? Y antes veías una chica en el autobús y decías, “¡ay por dios!, esta nos mata”. Porque es la costumbre de decir que las mujeres conducen peor que los hombres, ¿no? Entonces por eso. Que en esto, ahora al principio tienes que demostrar que lo sabes hacer, mientras que un hombre da por sentao que lo saben. Tú tienes que demostrar más que lo sabes hacer. (E16. Pintora falsa autónoma L51-58)

En este caso, **Pintora falsa autónoma** habla como miembro del colectivo femenino: las mujeres tenemos que entrar en todos los sectores porque si no “nos va a quedar la limpieza y las oficinas”. Su discurso es encorajinador, para ella, puede costar al principio, pero cada vez menos y es un esfuerzo que alguien tiene que hacer, alguien tiene que ir abriendo el camino de la igualdad. Dicho de otro modo, alguien tiene que romper con las viejas formas de hacer (y toda ruptura implica una lucha y es difícil), pero de alguna manera, esta ruptura va con el sentir de los tiempos, con las lógicas intrínsecas del cambio social.

A modo de anécdota, resulta curioso el efecto que las prácticas del curso realizadas en Francia pudieron tener sobre la visión de estas mujeres cuando entienden la superación de la segregación laboral como un aspecto más de un proceso general de cambio social. Si acordamos que en el imaginario español Francia es un país que va por delante en el proceso modernizador, cuando en Francia ya se ha generalizado el trabajo femenino en la pintura de obra eso significa que en unos años eso pasará en España.

Entrevistada- Entonces bueno, yo digo que de momento falta todavía muchos años, estamos en un mundo muy machista. Exceptuando un señor que me dejó bastante sorprendida el mes pasao (...) Dice: “No pero, sois muchas ya eh?”

- “No” le dije yo: “debiste de ver poques, como yo.”

- “No, pues no te creas, ya sois muchas, eh en el mercao”

Me quedé así, digo ¿sí?, pues eres el primero que me encuentro que me dice que ya somos muchas en el mercao.

- Ah, pues sí, hay bastantes y tal.

Salí pa fuera... salió él primero y salí yo con el pan, y según veo el coche en el que se estaba subiendo, era matrícula francesa. Dije: joder tío, joer Lino, es que me lo está diciendo un tío que está viviendo en Francia. Cómo no me vas a decir que allí sí hay mujeres, si yo he estao trabajando allí y está petao de chicas (E10. Curranta L82-87)

Socialización en el sector

En la tabla posterior se enumeran las formas de “conocimiento previo del sector” que se han observado en las entrevistas, sombreando en gris aquellos casos en los que este conocimiento previo era inexistente. A excepción de estos dos casos, todas las mujeres habían pasado por cierta socialización previa en el sector, de forma que tuviesen ciertas prenociones de la subcultura laboral en la que pretendían trabajar: o tenían familia (de origen, de creación propia o política), o formación previa relacionada, o el interés directo de alguien próximo que le ofrece su apoyo para empezar a trabajar.

Tabla 8. Conocimiento previo del sector

SITUACIÓN EN EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA	CONOCIMIENTO PREVIO DEL SECTOR			
	A	B	C	D
Problemas de conciliación				
- Desclasada				
- Subempleo femenino		3		
- Esperando a terminar de criar	1, 2			
- No concilia		3		
Trabajando o buscando en otro sector				
- Parada pero contenta con el curso				
- Asma	2			8
- Cervicalgia		4		
- Decoradora	1, 2			
- Formada pero no empleada		3	5	7
- Hostelera pero pintora	2			
Trabajando o buscando en el sector o afín				
- Planes de empleo		4		
- Violencia de género				
- Monoparental palista				10, 10
- Cursillista desmotivada	2		5	
Pintoras en el momento de la entrevista				
- Curranta	Madre		5	
- Pintora falsa autónoma			6	9
- Heroína	1, 2			
A. Familia de origen en el sector	C. Formación previa relacionada			
1. Padre	5. Escuelas Taller			
2. Hermanos	6. Delineación			
B. Familia política en el sector	D. Contactos personales en el sector			
3. Pareja	7. Trabaja con pareja			
4. Cuñado/s	8. Trabaja con hermanos			
	9. Amigo le ofrece empleo			
	10. Amigo de familia le ofrece empleo			

El caso de **Desclasada** ya ha sido desarrollado a lo largo de este informe. Ella misma considera que el curso le sirvió para hacerse una idea del tipo de ambiente de

trabajo que se podría encontrar en el desempeño cotidiano de la actividad, y en esa información fue útil para que tomara la decisión de no buscar empleo en el sector.

Entrevistada- Sí, yo creo que nosotras desconocemos... a no ser que tengas un padre que trabaje en el sector, desconocemos completamente esos mundos. Entonces bueno, a lo mejor incluso durante el curso puedes ver cómo es, si luego te interesa o no te interesa, o sea si te vas a meter o no, para conocerlo sí (E1. Desclasada L07)

El caso de **Parada**, como ya se ha considerado cuando analizábamos las razones para hacer el curso de las entrevistadas, nos recuerda al “Síndrome de Peter Pan”: un caso de moratoria juvenil. Una chica que deja de estudiar a los 16 años y que desde entonces va trabajando de forma discontinua y haciendo cursos de campos distintos según la oferta de las oficinas públicas de empleo, sin reflejar mucho interés o compromiso con lo que va haciendo.

EN RESUMEN sobre los factores asociados a los éxitos, aparte de la visión general de que es un fenómeno imparale acorde con el proceso de modernización, que conlleva mayor igualdad de oportunidades especialmente entre los sexos; se han podido observar un primer factor referido a cierta socialización en el mundo de la construcción, que se concreta en que la familia de origen, la pareja o la familia política estuviesen trabajando en el sector, o que se hubiese accedido al curso con algún *background* formativo previo,... En suma, que se conozca previamente las peculiaridades del sector, pues así, las mujeres están más preparadas para enfrentarse a ellas.

Adaptación al medio

El *leitmotiv* de las mujeres con cierta experiencia en el sector es el mismo: “hay que adaptarse”.

Entrevistadora- ¿Y los inicios fueron fáciles? ¿Les costó adaptarse a ti?

Entrevistada- No, que se adaptaran, NO. Yo adaptarme SÍ, pero ya sabes que yo tengo un problema y es que a mi me gusta que las cosas me salgan bien. (E16. Pintora falsa autónoma L60-61)

Entrevistada- no es que no puedes no puedes ir a una obra a luchar contra... (E8. Cervicalgia L68)

Hay que adaptarse porque, aunque al principio se sientan las barreras, eso sólo es al principio, hasta que los compañeros varones se acostumbran y aceptan la presencia femenina:

Entrevistadora- ¿Qué le recomendarías a una mujer que quisiera entrar en el sector?

Entrevistada- que entre... que no pare a mirar tampoco les trabes y que no le de importancia a comentarios que pueda oír... (...) parez que un poco sí que tal pero bueno, luego al final eso ye lo de menos... suelen ser buenos compañeros, ¡eh! Eso tamién ye verdá. (E11. Formada pero no empleada L80-81)

Hay que adaptarse porque es la forma de que acepten la presencia femenina (“si les llevas la corriente te los ganas”), son ellos los que tienen el conocimiento del desempeño concreto del trabajo (“te pueden enseñar mucho”) y es una conducta tan minoritaria y obsoleta que resulta ridícula (“al final te ríes de él”):

Entrevistada- Los paisanos mayores te pueden enseñar mucho. Si tú tienes buena actitud y quies aprender, pues bueno. Si te entienden pues igual te cuentan que van a comer el pincho a no sé donde porque la chavala que-i os atiende se le ve el tanga. Entos vienen y digo-i yo: “¡qué! ¿llevaba el hilo dental del mismo color que el día anterior? Meca como vamos... ¿no? por ejemplo. Sí, son cosas que parecen una tontería pero si i-os lleves la corriente pues te los ganas. No tienen... habrá alguno que, algún machista tal, pero que al final te ríes de él, quiero decir...que tampoco eso te...pero que es fácil no eh? (E8. Cervicalgia L83)

Y hay que adaptarse porque la otra opción es enfrentarse de forma directa a las conductas sexista, un enfrentamiento con pocos visos de tener éxito, es decir, convencer al otro; pues se entiende que en estas materias no vale mucho la argumentación. Podríamos pensar en el machismo como un conjunto de creencias en el sentido orteguiano (“Las ideas se tienen, en las creencias se está”), concepciones sobre la “realidad” históricamente desarrolladas y transmitidas socialmente, con cierta coherencia interna y, una vez asentadas, marco general de explicación del mundo.

Entrevistada- (...) Pero es absurdo, si quieres te enfocas o sea si quieres te metes de frente como un toro, como un miura, pero es que paso, es que paso de perder ni mi tiempo, ni mi cerebro, ni mi saliva en discutir con gente que no tienen dos dedos de frente, entos, no. Tienes tú la capacidad pa coger y decir: Mira palabras necias, oídos sordos. O vas a ir a enfocate con él, porque si vas a enfocate con él... (E10. Curranta L125)

Entrevistada- y si que me dijo que trabajaba muy bien pero que no iba a rendir lo mismo que ellos, y yo tampoco me metí en el tema, aprendí a ser calmá a no discutir estos temas y ya tampoco... (E4. Monoparental palista L 140)

Con la adaptación y la evitación de la confrontación directa viene la **demonstración**. Ya hemos hablado del efecto demostración cuando describíamos la estrategia de integración de Heroína en el apartado descriptivo. Este efecto demostración es común en el conjunto de entrevistadas con alguna experiencia en el sector:

Entrevistadora- ¿Por qué se reía?

Entrevistada- Por eso, porque él decía que las mujeres no podían con las placas del pladur, pero bueno al principio yo me mosqueaba pero luego ya pasaba de él, digo mira chico yo, qué quies que te diga, los resultaos están ahí. (E14. Subempleo femenino L57-60)

Y, en general, se entiende como algo lógico. En oficios tradicionalmente masculinos, una mujer tiene que demostrar que tiene los conocimientos necesarios, que sabe llevar a cabo las labores encomendadas.

Entrevistada- es que, vamos a ver, cuando te metes en un trabajo que es mayoritariamente de hombres tienes que demostrar el doble, y tienes que ser así y hay que aguantar cosas y que tragar cosas. NO tienes que ser el gallito de la... del corral. Hay que aguantar y entos, tienes que ir haciéndote sitio tú, por eso te digo, tienes que ir demostrándolo pa que te respeten. (E16. Pintora falsa autónoma L65)

En concreto, el juego de Heroína, la única mujer entrevistada con amplia experiencia en obra (no tanto en domicilios particulares) es un juego entre pasar desapercibida y defender la posición propia:

Entrevistadora- ¿Y qué le aconsejarías a una mujer que sí decidiese entrar en el sector de la construcción?

Entrevistada- Pufff, consejo, no lo sé que decite. Lo que hago yo en las obras, entro, los dos o tres primeros días soy como... no antipática pero apenas hablo con nadie, hasta que voy viendo el ambiente que hay, cómo es uno, cómo es otro, intentas pasar muy desapercibida, yo que no se note que estoy por allí cerca. Cuanto menos se note mejor, menos guerra te dan. Y después ya vas viendo si la gente es amable, no es amable, si estás bien en la obra o no estás bien, si le molesta porque... (E6. Heroína L117-119)

Entrevistada- Yo seguí, y hasta ahora, a mi lo que me importa y lo que diga mi jefe, a mi mientras mi jefe esté contento lo que digan en la obra me da igual, no es algo que me preocupe mucho. Sacas un poco de carácter porque tienes que sacar carácter y ponerte a la altura de ellos, ser tan maleducada como ellos y ya está. Pero como vayas de ayyyy... mal rollito. Si ellos gritan tú más, y si ellos se ponen chulos tú más. Y no hay más, no tienes otra. (E6. Heroína L70)

Por último, no parece que esta adaptación de la que hemos hablado hasta ahora sea tan sencilla, pues la lucha continua por ser aceptada en el centro de trabajo puede generar cierto cansancio (*burn out* en la literatura especializada anglosajona)

Entrevistadora- ¿Qué le recomendarías a una mujer que quisiera entrar en el sector?

Entrevistada- (risas) No lo sé, no sé, porque tienes que tener yo creo que una filosofía súper tranquila, que no te afecten las cosas, que hagas tu trabajo, que te de exactamente igual como te miran, como te tratan, como te engañan a veces... si quieres seguir en el mundo de la construcción tienes que estar como ellos.

Entrevistadora- ¿Como ellos... dices?

Entrevistada- Sí, sí porque si no te vas a ir quemando poco a poco y te vas. No sé si el carácter de la mujer en general está preparado para el mundo de la construcción, ¿eh? No sé, mi experiencia no fue buena, si me hubiese pillao en otra época a lo mejor sí. (E15. No concilia L95-99)

Y es de destacar que nuestro único caso trabajando como asalariada parece hallarse en esa situación, pues su deseo en la entrevista es cambiar de especialidad. Aprovechar sus conocimientos de pintura y en concreto de pintura decorativa y pasarse a un trabajo donde no sea la única mujer del centro de trabajo.

Entrevistada- yo voy a ver si me hago un curso de decoración o algo un poco más eso y me salgo porque estoy cansada. Estoy cansada de llegar y que te miren así de arriba abajo (porque te miran de arriba abajo) diciendo: “¿esta a dónde va?” (E6. Heroína L114)

EN RESUMEN las estrategias que hemos observado que desarrollan las mujeres una vez que se enfrentan a los problemas de integración, con la finalidad de resistir en el puesto de trabajo se construyen en torno al *leitmotiv* de “hay que adaptarse”. Se intenta que los compañeros terminen aceptando la presencia femenina, además son ellos los que tienen el conocimiento del desempeño concreto del trabajo y en muchos casos las propias mujeres entienden que es una conducta tan minoritaria y obsoleta que resulta ridícula. Hay que adaptarse también porque la otra opción es enfrentarse de forma

directa a las conductas sexista, un enfrentamiento con pocos visos de tener éxito (recuérdese que el comentario sexista no suele ser directo, por lo que el enfrentamiento directo tampoco resulta operativo). De forma que con la adaptación y la evitación de la confrontación directa viene la demostración. Es muy común que las mujeres con experiencia laboral suficiente en el sector hablen del efecto demostración, de forma que a las mujeres no se las presupone capacitadas, y están obligadas a demostrar sus conocimientos y valía cada vez que empiezan una obra con nuevos compañeros. El siguiente paso en este proceso es la sensación de ser evaluada, juzgada en todo momento, lo que aumenta la presión para el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que aquí se presentan se agrupan en torno a dos grandes aspectos. Por una parte, una reflexión sobre la variedad de trayectorias recogidas, que en el cuerpo del texto se desarrollan en el capítulo cuarto. Por otra, aquellos resultados que intentan dar respuesta a los objetivos que marcaron el presente proyecto de investigación. Algunas de estas conclusiones están igualmente recogidas al final de cada apartado, en el espacio remarcado.

Pasados cinco años desde la finalización del curso de pintura de obra blanca, las trayectorias laborales analizadas son muy dispares, sin embargo sí hemos observado ciertos modelos o pautas de inserción, dentro del análisis de trayectorias y el enfoque de identidades del que hablábamos en el apartado metodológico. Podemos considerar tres grandes grupos de mujeres según sus trayectorias laborales: aquellas mujeres que no utilizaron los conocimientos adquiridos en el curso en ningún momento (grupo muy minoritario); aquellas que sí lo usaron pero sólo en el mercado no regulado, es decir, trabajaron como pintoras en casa de particulares, sin pagar la cuota de autónomos ni revertir el IVA sobre el cliente (grupo más abundante); y el de mujeres que en estos cinco años han trabajado en el oficio de forma regulada (en conjunto el grupo más abundante de los tres). Este tercer grupo se puede dividir a su vez en dos tipos de trayectoria: las que centralizan su experiencia mayoritariamente en los planes de empleo locales (un grupo reducido pero con características propias) y las que han ido trabajando en el oficio en el sector privado, en concreto en domicilios y en obra nueva.

El grupo de mujeres que no utilizaron los conocimientos adquiridos en el curso en su posterior carrera profesional recoge dos realidades muy distintas. Por una parte, aquellas mujeres que encontraron trabajo en sectores afines (albañilería, fabricación de muebles,...) de forma que, aunque nunca pintaron ni colocaron *pladur* de forma profesional, es de suponer que el curso de la FLC se tuviese en cuenta y resultase de ayuda en los procesos de selección por los que fueron pasando. Mención aparte hay que hacer de las dos mujeres que en ningún momento hicieron uso del curso, ni empleando los conocimientos adquiridos en el terreno profesional ni utilizando esas credenciales en los procesos de selección laboral. Estos dos únicos casos, aunque muy particulares,

también tienen algo que enseñarnos. El primero de ellos está asociado a una clara situación de “desclasamiento”, en concreto al choque entre la subcultura de clase media y la obrera. El segundo, al conjunto de barreras con las que se encuentran estas mujeres para el acceso a estos trabajos. En este caso determinado pesaron mucho las dificultades en la conciliación y el convencimiento previo de las barreras machistas contra las que tendría que luchar, que funcionaron de alguna forma como profecía auto-cumplida.

Las trayectorias basadas mayoritariamente en el trabajo no regulado en el sector, en el trabajo *sumergido*, comparten la característica de cierta temporalidad. En concreto, el trabajo sumergido se presenta como una primera oportunidad para empezar a trabajar, para ir adquiriendo experiencia y haciendo clientela. Una vez que se logran estos objetivos, se cuenta con pagar a autónomos y “salir a la superficie”. Las dos mujeres que han tenido que abandonar el sector por razones de salud no han tenido tiempo suficiente, estaban en esa idea pero en parte a causa de la propia actividad profesional, en el momento de la entrevista no cuentan con la fortaleza física necesaria para un trabajo de este tipo. En vez de la enfermedad, las responsabilidades de cuidado apartaron a otra mujer del camino del trabajo remunerado, y por lo tanto de la regulación. Y, por último, una mujer sigue en este *in-pass*, (comentábamos en el texto que recuerda al Síndrome de Peter Pan) mientras sus hermanos le faciliten obra, aunque actualmente está sufriendo la crisis del sector.

Las trayectorias más asociadas a los planes de empleo locales presentan, como decíamos, sus características propias. Las medidas públicas en políticas activas de empleo (Escuelas Taller y Planes de empleo) han tenido su efecto a lo largo de estos últimos treinta años, de forma que en las Escuelas Taller se han ido formando un conjunto de mujeres en oficios tradicionalmente masculinos que confían en que ampliando su formación tendrán mayores oportunidades de empleo en estos sectores. Por su parte, los planes de empleo locales, pueden ser un nicho de empleo para estas mujeres, especialmente cuando acumulan largas temporadas de desempleo y/o son las responsables de hogares monoparentales. El trabajo en los planes de empleo tiene a su favor su carácter asegurado, pero siempre son temporales, y en la mayor parte de los casos se valora la situación de vulnerabilidad social para el acceso. El peligro de los trabajos en planes de empleo es que se conviertan en un callejón sin salida en las

trayectorias laborales de estas mujeres, pues a partir de las analizadas aquí parece que estas mujeres tienen pocas oportunidades en el sector privado, y por el testimonio de una de las entrevistadas, no parece fácil conseguir un contrato indefinido para este tipo de trabajos en los ayuntamientos.

Por último, las trayectorias laborales de las mujeres que han ido trabajando en el oficio de forma regulada y fuera del circuito del empleo público giran en torno a dos especialidades que se han demostrado completamente distintas a la hora de favorecer la inclusión de las mujeres: la pintura en domicilio privado y la pintura de obra blanca. En la primera de las modalidades, pese a alguna desconfianza previa por parte de los clientes (mayoritariamente clientas), los estereotipos de género favorecen su inserción laboral. Ciertas cualidades que se atribuyen a lo femenino son especialmente valoradas en este contexto, como el gusto por la decoración (elección de colores y técnicas), limpieza, y cuidado con los remates y el acabado. Además, parece que las clientas se sienten más seguras abriendo la puerta de su casa a una mujer que a un hombre. Sin embargo, en la segunda modalidad, el oficio de pintura en la obra, el estereotipo femenino no resulta ventajoso, especialmente asociado a la menor potencia física y, con ello, a la lentitud y el retraso en el desempeño laboral.

Entender los factores que favorecen o dificultan la inserción laboral de las mujeres en el oficio de pintoras eran los objetivos fundamentales que marcaron el presente proyecto de investigación. Se han identificado tres grandes barreras encontradas por las mujeres en su trayectoria laboral: los problemas de conciliación cuando estas mujeres son madres; las características propias del sector de la construcción y, en concreto, del oficio de pintura dentro del sector; y las barreras asociadas a los estereotipos sexistas.

Los problemas de conciliación del trabajo remunerado con las obligaciones de cuidado aparece como un problema central para las mujeres que están interesadas en el sector de la construcción. Como se ha visto en el texto, frente a la visión implícita en la teoría de las preferencias (conflicto con el que se cuenta a la hora de tomar decisiones laborales), estos problemas “cogen por sorpresa” a muchas mujeres entrevistadas, que no imaginaban las situaciones de doble carga y de incompatibilidad de horarios a los

que se tendrán que enfrentar. En otras palabras, según las narraciones de las entrevistadas, parece que las tipologías de mujeres centradas en el hogar, adaptativas o centradas en el trabajo son situaciones que se van construyendo a lo largo de las trayectorias laborales femeninas. La diferencia aparece cuando estas mujeres quedan embarazadas sin contrato indefinido, es entonces cuando la situación familiar y del mercado laboral las obliga a situaciones típicas de moratoria, pues la conciliación se demuestra imposible. Cuando estas mujeres conviven con los padres de sus hijos normalmente estos hombres ganan más que ellas y trabajan más horas, en esa situación entender su trabajo como el segundo sueldo se naturaliza, se saben respaldadas económicamente por parte de sus parejas, de forma que la búsqueda de empleo es menos imperiosa y más selectiva.

Las propias peculiaridades del sector de la construcción es otro gran conjunto de razones que funcionan como barreras para una inserción laboral ordenada. En este aspecto es de destacar la tendencia a la subcontratación de su sistema de relaciones laborales, de forma que es muy común que se establezcan contratos mercantiles donde podría haber relaciones laborales, además, cuando hay relaciones laborales suelen ser “contratos por obra”, con la temporalidad que implican. A la gran proporción de relación mercantil y de temporalidad se une la visión general, cuando se trata de pintura en domicilios, de que es una actividad que necesita del buen tiempo (para que se seque la pintura), lo que hace que sea una actividad de temporada. Si a estos factores le sumamos que el sector es el más sensible a los ciclos económicos (y especialmente lo ha sido en la crisis que padecemos desde 2008); y el fuerte intrusismo profesional, al ser una actividad que hasta ahora no ha necesitado formación reglada, podemos entender que algunas mujeres, después de cierta experiencia en el oficio, optasen por cambiar de sector.

Los estereotipos sexuales son el tercer gran conjunto de barreras que se han podido observar en las carreras profesionales de estas mujeres, constituyendo además la pieza clave del análisis sobre la capacidad de las políticas activas de empleo de superar la segregación ocupacional. En otras palabras, hasta qué punto es factible cumplir con uno de los objetivos del curso e introducir a “mujeres en mundos de hombres”. Bajo el paraguas de los estereotipos sexuales se han analizado tres dimensiones: los problemas

de acceso al empleo, los propios contenidos del trabajo y las relaciones personales de estas mujeres en ambientes masculinos. De todas ellas, seguramente la barrera más importante sea los problemas de acceso al empleo, por lo menos es la razón más esgrimida por las entrevistadas.

Todas las mujeres entrevistadas (excepto las dos que no buscaron empleo en el sector) manifiestan algún tipo de dificultad en el acceso al empleo por su condición femenina. Un rechazo que no suele ser explícito y que se agrava por las características del sector, (1) en un sector con tanta movilidad entre empresas, cambiando constantemente de obra y de subcontrata, las mujeres tienen un plus de dificultad, pues el prejuicio sexista está ahí en cada nuevo empresario al que se tiene que convencer. (2) En situaciones de crisis como la presente, queda patente la visión general de que las mujeres no pertenecen realmente a este mundo, y la tendencia es a que se prefiera a los trabajadores masculinos sobre los femeninos.

En cuanto a los contenidos del trabajo, la mayor barrera la constituye las limitaciones físicas, en concreto la menor fuerza física de las mujeres. La fuerza física constituye uno de los elementos sobre el que se construyen estos puestos laborales como “trabajos masculinos”, más aún, en la ideología dominante es común entender que la gran barrera para el acceso de las mujeres a estas profesiones es la necesidad de fuerza física, que se llega a considerar más importante que la capacidad técnica. Especialmente la reflexión se produce en torno al tiempo de trabajo, fundamentalmente a la hora de mover el material. Por lo que se ha podido entender, este es un problema que no se tendría que producir de cumplirse la normativa de seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, en el sector de la construcción, la presión a la productividad propia de los trabajos con fuerte rotación e inseguridad en el empleo (y la presión hacia la rapidez que ello implica) se alía perfectamente con el tipo de masculinidad mayoritaria, pues los trabajadores en general valoran positivamente tener una actitud despreocupada hacia la seguridad en el trabajo.

Sobre las relaciones entre compañeros, las conclusiones son ambiguas, pues nos encontramos con dos discursos que, aunque en principio parecen hasta contradictorios, se pueden observar en la misma persona. Nos estamos refiriendo a la opinión que

defiende que trabajar entre hombre resulta cómodo, pues una vez que te aceptan las relaciones son directas y sencillas, frente a la que resalta las dificultades y desarrollan un discurso de rechazo hacia el ambiente laboral, especialmente por el choque con esta construcción de la masculinidad de la que habla Paap (2006) a través del concepto de *pigness* (trato rudo, poca higiene personal, vocabulario grosero o clichés machistas y racistas).

Sobre los factores asociados a los éxitos, aparte de la visión general de que es un fenómeno imparable acorde con el proceso de modernización, que conlleva mayor igualdad de oportunidades especialmente entre los sexos; se han podido observar un primer factor referido a cierta socialización en el mundo de la construcción, que se concreta en que la familia de origen, la pareja o la familia política estuviesen trabajando en el sector, o que se hubiese accedido al curso con algún *background* formativo previo,... En suma, que se conozca previamente las peculiaridades del sector, pues así, las mujeres están más preparadas para enfrentarse a ellas.

El segundo factor aglutina todas aquellas estrategias que hemos observado que desarrollan las mujeres una vez que se enfrentan a los problemas antes señalados, con la finalidad de resistir en el puesto de trabajo. Con el *leitmotiv* de “hay que adaptarse” se intenta que los compañeros terminen aceptando la presencia femenina, además son ellos los que tienen el conocimiento del desempeño concreto del trabajo y en muchos casos las propias mujeres entienden que es una conducta tan minoritaria y obsoleta que resulta ridícula. Hay que adaptarse también porque la otra opción es enfrentarse de forma directa a las conductas sexista, un enfrentamiento con pocos visos de tener éxito (recuérdese que el comentario sexista no suele ser directo, por lo que el enfrentamiento directo tampoco resulta operativo). De forma que con la adaptación y la evitación de la confrontación directa viene la demostración. Es muy común que las mujeres con experiencia laboral suficiente en el sector hablen del efecto demostración, de forma que a las mujeres no se las presupone capacitadas, y están obligadas a demostrar sus conocimientos y valía cada vez que empiezan una obra con nuevos compañeros. El siguiente paso en este proceso es la sensación de ser evaluada, juzgada en todo momento, lo que aumenta la presión para el desempeño laboral.

Por último, uno de los objetivos del proyecto era de carácter aplicado: identificar la influencia real del programa formativo analizado, en el sentido de entender hasta qué punto un curso como el que nos ocupa puede cambiar una trayectoria laboral y personal. De nuevo, nos acercamos al análisis de trayectorias, para entender la influencia del curso de Fundación sobre las biografías personales y las carreras laborales de las mujeres analizadas. Una de las primeras conclusiones sobre la influencia del curso se refiere al carácter profesionalizador que tuvo para buena parte de las entrevistadas. A excepción de las dos trayectorias comentadas más arriba, en las que no se buscó trabajo en el oficio, incluso en aquellos casos en los que las biografías personales o las oportunidades puntuales las llevaban hacia otros sectores, en la mente de las entrevistadas suele quedar la idea de que esa formación pertenece a su propio capital humano, y en momentos en los que haya oportunidad de hacerla valer, siempre podrán utilizarla. Como antítesis de esta profesionalización, la reflexión sobre las barreras aquí señaladas, especialmente las dificultades de entrada y la crisis actual del sector nos pone en aviso, pues la superación de la segregación laboral por sexo en el oficio de pintura de obra blanca dista mucho de estar superado.

Referencias bibliográficas

- Abril Morales, P., Romero Díaz, A. (2005): "Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad" en *Revista de Sociología del Trabajo*, nº 55: 3-26.
- Alemaný, C. (2003): "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso", *Sociología del Trabajo*, nº 48: 45-56.
- Bradley, H. (1989): *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Cambridge, Polity Press & Basil Blackwell.
- Callejo, J. y Martín Rojo, L. (1994/95): "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas", *Sociología del Trabajo*, nueva época, 23: 55-71.
- Carabí, A. y Segarra, M. (2000): *Nuevas masculinidades*. Barcelona, Icaria.
- CES (2003): *España 2002. Economía Trabajo y Sociedad*. Madrid, CES.
- CES (2010): *Memoria sobre la actividad Económica y Sociolaboral. España 2009*. Madrid, CES.
- Cejka M. A., Eagly A. A. (1999): "Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 413-423.
- Charles, M. (1992): "Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation" *American Sociological Review*, Vol. 57, No. 4 pp. 483-502
- Cockburn, C. (1985): *Machinery of Dominance*. London, Pluto.
- Davies, C. (1996): "The Sociology of Professions and the Profession of Gender". *Sociology*, 1, 30(4): 661 - 678
- Duelo, J. M. (2001): "La industria de la construcción y la inversión pública en infraestructuras", en *Cuadernos de Información Económica*, nº 163, pp.41-54.
- Dumais, L. Messing, K. Seifert, A. M. Courville, J. and Vézina, N. (1993): "Make Me a Cake as Fast as You can: Forces for and Against Change in the Sexual Division of Labour at an Industrial Bakery", *Work Employment Society*, nº 7: 363 - 382.
- Elejabeitia, Carmen (2003): *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos de Formación Profesional*. Ministerio de Educación-Instituto de la Mujer (MTAS).
- Fernández Pérez, C. (2003): *Las empresas constructoras en la reciente etapa de expansión*. Tesina de la Universidad Politécnica de Cataluña (<http://upcommons.upc.edu/>)
- FIRA BARCELONA "El sector de la construcción" Informe de Departamento de investigación y Estrategia 2009. (<http://www.firabcn.es/portal>)

- FLC (2002): *Estudio del sector de la construcción*. Fundación Laboral de la Construcción. Proyecto C20020196.
(<http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/aacc02/anejos/20020196.pdf>)
- Ganzel, A. K. (1999): "Adolescent Decision Making: The Influence of Mood, Age, and Gender on the Consideration of Information", *Journal of Adolescent Research*, Jul; 14: 289 - 318.
- García de León, M. A. (2002): *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Cátedra, Instituto de la Mujer, Universidad de Valencia.
- García Espejo, I. (1998): *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid, CIS-Siglo XXI.
- García Espejo, I e Ibáñez, M. (2004): *Protocolo Metodológico de Transferencia (PMT): Formación e Inserción Profesional de Mujeres en la Construcción*. Ed. Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias.
- Giddens, A. (1993): *Consecuencias de la modernidad*. Madrid, Alianza Editorial.
- Ginzberg, G. E. et al. (1951): *Occupational choice*. Nueva York, Columbia University Press.
- Hakim, C. (1979): *Occupational Segregation by Sex*. Department of the Employment Research. Paper nº9.
- (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford, Oxford. University Press.
- Horner, M (1968): *Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and non-competitive situations* Tesis doctoral de la Universidad de Michigan.
- Hualde Alfaro, A. (2001): "Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora" en *Revista Mexicana de Sociología* 62 (2): 63-90.
- Ibáñez, M. (1999): *Género y familia en la inserción laboral*. Oviedo, Universidad de Oviedo.
- Jacobs, Jerry A. (1989): *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's careers*. Standford University Press.
- Kaufman, Robert L. (2002): "Assessing Alternative Perspective on Race and Sex Employment Segregation", *American Sociology Review*, vo. 67, nº 4: 547-572.
- López Sáez, M. (1995): *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde una perspectiva psicosocial. La influencia del género*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia. Colección Investigación, nº 101.
- Maruani, M. (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid, Editorial Fundamentos.
- Maruani, M. y Nicole, C. (1989): *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. París, Syros-Alternatives.

- Morgan, G. and Knight, D. (1991): "Gendering Jobs: Corporate Strategy, Managerial Control and the Dynamic of Job Segregation", *Work, Employment and Society*, Vol. 5, No.2:181-200
- Paap, K. (2006): *Working construction: why white working-class men put themselves--and the labor movement--in harm's way*. Cornell University Press, Ithaca New York.
- Pesce, A. (1988): "Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia", *Sociología del Trabajo*, nº 3: 35-61.
- Pinto, J. (1990): "Una relation enchanteé, la secrétaire et son patron", *Actes de la recherche en sciences sociales*, nº 84: 32-48.
- Rosenfeld, R. A. (1978): "Women's intergenerational mobility?", *American Sociological Review*, 43: 36-46.
- Rudman, L. A. & Heppen, J. B. (2003): "Implicit Romantic Fantasies and Women's Interest in Personal Power: A Glass Slipper Effect?", *Pers Soc Psychol Bull*, 29: 1357 - 1370
- Sirimarco, M. (2004) "Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial" en *Cuadernos de antropología social* n.20 Buenos Aires jul./dic.
- Tamaskovic-Devey, D. & Skaggs, S. (2002): "Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality", *American Journal of Sociology*, vol. 108, nº 1: 102-108.
- Todaro, R. Godoy, L y Abramo, L. (2001): "Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios", *Sociología del Trabajo*, nº 42: 33-64
- Thurow, L. (1975): *Generating Inequality*. New York, Basic Books.
- Vere, J. (2011): "Fertility and parents' labour supply: new evidence from US census data" *Oxford Economic Papers* 63 (2): 211-231.
- Wharton, A. S., Baron J. N. (1987): "So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Men at Work" *American Sociological Review*, Vol. 52, No. 5 pp. 574-587

ANEXOS

Guión de las entrevistas

Nombre:

Edad:

Estado civil/Convivencia:

Nº hijas/os:

Empleo

- Ha montado negocio propio
- Empleada en la construcción (encargada)
- Desempleada buscando trabajo en la construcción
- Empleada en otro sector
- Desempleada buscando trabajo en otro sector
- No demandante de empleo

¿Aceptó medidas de conciliación?

CASO A: Ha creado su propio negocio en el sector de la construcción

- Hace cuánto tiempo creó la empresa
- Cómo ha tomado esa decisión
- Tiene socias/os
- Trabajó en alguna empresa del sector antes de montar el negocio (en caso afirmativo usar preguntas caso b)
- Nº de empleadas/os (si no tiene ninguna mujer preguntar por qué)
- Qué le supone a nivel familiar el montar este negocio
- Cómo ve su entorno que montase ese negocio
- ¿Has encontrado algún problema por ser mujer a la hora de cerrar tratos o relacionarte con otras/os empresarias/os?
- Con el tiempo y su experiencia ¿cómo valora lo aprendido en el curso? ¿echa algo en falta?
- ¿Ve el sector de la construcción como un futuro estable para ella?
- ¿Tiene amigas/os en el sector de la construcción? ¿a raíz del trabajo o anteriores?
- ¿Qué le recomendaría a una mujer que quisiera entrar en ese sector?

CASO B: Trabaja en la construcción

- Puesto que tiene:
- ¿Cómo encontró el empleo?
- ¿Cuánto tiempo lleva en ese puesto?
- ¿Trabajó en otro lugar antes? ¿también en la construcción?

- ¿Se siente a gusto en ese puesto?
- ¿Con sus compañeras/os?
- ¿Trabajan más mujeres en la empresa? ¿en puestos similares? En caso negativo ¿cómo se siente al ser la única mujer?
- Relación con la jefa/e
- ¿Tienen taller con vestuarios? ¿separados? ¿ha supuesto algún problema en la empresa si no había mujeres antes que ella?
- Nota algún trato especial por ser mujer
- Salario similar a sus compañeras/os en el mismo puesto
- ¿Concilia bien la vida familiar y laboral? (interesante saber si trabaja en la misma localidad en la que reside, es un trabajo itinerante o trabaja en otra localidad)
- Con el tiempo y su experiencia ¿cómo valora lo aprendido en el curso? ¿echa algo en falta?
- ¿Ve el sector de la construcción como un futuro estable para ella?
- ¿Ve posibilidades de ascenso o de crear negocio propio?
- ¿Cómo ven en su entorno que trabaje dentro de la construcción? (importante saber cómo lo ve su entorno familiar y sus amigas/os)
- ¿Tiene amigas/os en el sector de la construcción? ¿a raíz del trabajo o anteriores?
- ¿Qué le recomendaría a una mujer que quisiera entrar en ese sector?

CASO C: Busca empleo en el sector de la construcción:

- ¿Desde cuándo buscas empleo en el sector?
- ¿Has trabajado antes en el sector? En caso afirmativo: ¿cuánto tiempo? ¿por qué finalizó el contrato? Pasar a preguntas caso B en pasado
- ¿Cómo estás buscando empleo?
- ¿Te has planteado montar tu propio negocio?
- ¿Te has planteado cambiar de sector en la búsqueda de empleo?
- Con el tiempo y su experiencia ¿cómo valora lo aprendido en el curso? ¿echa algo en falta?
- ¿Cómo ven en su entorno que busque empleo dentro de la construcción? (importante saber cómo lo ve su entorno familiar y sus amigas/os)
- ¿Tiene amigas/os en el sector de la construcción? ¿a raíz del trabajo o anteriores?
- ¿Qué le recomendaría a una mujer que quisiera entrar en ese sector?

CASO D: Empleada en otro sector

- ¿En qué trabajas?
- ¿Desde cuando?
- ¿Por qué el cambio de sector?

- ¿Trabajaste antes en el sector de la construcción? En caso afirmativo ¿cuánto tiempo? ¿por qué abandonaste ese sector? Pasar a preguntas caso B en pasado.
- ¿Te sientes más a gusto en el sector en el que estás?
- Con el tiempo y su experiencia ¿cómo valora lo aprendido en el curso? ¿echa algo en falta?
- ¿Tiene amigas/os en el sector de la construcción? ¿a raíz del trabajo o anteriores?
- ¿Le recomendarías a tus amigas que intentaran encontrar trabajo en el sector de la construcción?

CASO E: Desempleada buscando trabajo en otro sector

- ¿En qué sector buscas trabajo?
- ¿Desde cuando?
- ¿Por qué el cambio de sector?
- ¿Trabajaste antes en el sector de la construcción? En caso afirmativo ¿cuánto tiempo? ¿por qué abandonaste ese sector? Pasar a preguntas caso B en pasado.
- ¿Te sientes más a gusto en el sector en el que estas buscando trabajo ahora?
- Con el tiempo y su experiencia ¿cómo valora lo aprendido en el curso? ¿echa algo en falta?
- ¿Tiene amigas/os en el sector de la construcción? ¿a raíz del trabajo o anteriores?
- ¿Le recomendarías a tus amigas que intentaran encontrar trabajo en el sector de la construcción?

CASO F: Desempleada no demandante de empleo

- ¿Por qué abandonaste la búsqueda de empleo?
- ¿Trabajaste antes en el sector de la construcción? En caso afirmativo ¿cuánto tiempo? ¿por qué abandonaste ese sector? Pasar a preguntas caso B en pasado.
- Con el tiempo y su experiencia ¿cómo valora lo aprendido en el curso? ¿echa algo en falta?
- ¿Tiene amigas/os en el sector de la construcción? ¿a raíz del trabajo o anteriores?
- ¿Le recomendarías a tus amigas que intentaran encontrar trabajo en el sector de la construcción?