

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

LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

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

Si tenemos en cuenta que la segregación laboral es una de las cuestiones claves a la hora de explicar las diferencias salariales entre sexos, parece relevante entender cuáles son los factores que siguen operando a día de hoy para que las mujeres sigan sin acceder a este sector, para que la discriminación en este terreno profesional tradicionalmente masculinizado siga siendo una constante sin signos de evolución. Abordar la raíz de esta situación y tratar de visibilizar las barreras, internas y externas, que encuentran las mujeres para acceder a este ámbito laboral es el objetivo de esta investigación. Investigar sobre las causas como un primer paso que contribuya a cambiar una situación que perjudica al colectivo de mujeres.

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

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

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

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

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

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

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

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

Otro de los estereotipos asociados al trabajo a pie de obra, es que es un ambiente sucio y ruidoso y que a las mujeres no les gusta ensuciarse las manos. La propia realización de la mayoría de los

trabajos conlleva la emisión de ruidos, bien de la propia maquinaria (rotaflex, taladro, caladora, martillo mecánico, etc.) necesaria para su ejecución, como de golpes para la inserción de piezas. Y de igual manera para manipular el material, puede ser necesario cortarlo, serrarlo, lijarlo, etc., operaciones todas ellas que generan polvo. Además en la aplicación de materiales fluidos como morteros, adhesivos o pinturas es inevitable que se manche tanto el entorno próximo como la persona aplicadora. Ruido y suciedad son características de muchos trabajos, no solo de la construcción, que sin embargo si realizan mujeres. En muchas tiendas, especialmente de ropa juvenil o locales hosteleros la música esta tan alta de manera permanente que puede ser igualmente molesto. Actividades como las que se realizan en un matadero, en un taller mecánico o en una cocina industrial también manchan. Si bien la imagen puede no ser atractiva de por si, como en muchos otros trabajos, se trata de **una imagen culturalmente rotunda, poderosa, asociada a la masculinidad que contribuye activamente y quizás interesadamente, en alejar a las mujeres del sector.**

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

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

Paralelamente **los estereotipos asociados al género femenino: fragilidad, inseguridad, falta de confianza, incompetencia en el manejo de herramientas, predilección por la belleza y la estética, operan en contra de las mujeres a la hora de postularse como trabajadoras de la construcción.** Como

apuntan Francis y Prosser (2014), los estereotipos de género en general generan una influencia mayor en hombres que en mujeres. Este hecho, junto a todas las creencias sobre los trabajadores y el trabajo per se a pie de obra (fuerza, ruido, suciedad, riesgo), propicia una percepción de obstáculos que acaba constituyéndose en una barrera real que limita el acceso de las mujeres a los trabajos a pie de obra.

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

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

cuestión de voluntad política y de garantizar el derecho a la maternidad de cualquier trabajadora, más si tenemos en cuenta que las tripulantes de cabina son mayoritariamente mujeres.

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

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

Las escasas mujeres que, una vez superada la creencia de que el trabajo en la construcción no es adecuado para ellas, cuando se postulan para un puesto de trabajo, deberán superar la siguiente traba: el acceso a un puesto de trabajo. Ahora deberán luchar contra las barreras socioculturales y los paradigmas mentales arraigados en la sociedad y en el empresariado, fuertemente condicionados por el legado del patriarcado. **Una de las primeras trabas que encontraran es la exigencia de experiencia**, en un entorno donde los currículos académicos apenas tienen peso, y lo que prima es la demostración de capacidades. Hay que tener en cuenta que hasta hace unos años, no se exigía ningún tipo de formación para acceder al trabajo en obra, sino que se empezaba de aprendiz y según se iba adquiriendo experiencia se lograba la cualificación de oficial de segunda y posteriormente oficial de primera. Aunque esto teóricamente ha cambiado, **la práctica es que la experiencia es la mejor carta de presentación para un trabajador en la obra**. En general, el hombre siempre parte con esa ventaja (la experiencia) en un proceso de selección, lo que le permite seguir acumulando experiencia en detrimento de las mujeres que se postulan al puesto. **Este factor, favorable para los hombres, genera desigualdad de oportunidades para las mujeres.** Como apuntan numerosos estudios, el hecho de que para acceder a un trabajo no se requiere una cualificación formal y el proceso de selección se realice de manera informal, perjudica gravemente a las mujeres. Los procesos de selección regulados conllevan un menor nivel de segregación ocupacional por género, ya que los protocolos de contratación reducen la influencia de los prejuicios del personal de selección. Por este motivo, el sector público presenta un grado de segregación mucho menor.

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

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

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

El cuestionamiento permanente por el hecho de ser mujer, obliga a las trabajadoras del sector a ser muy estrictas y exigentes con su trabajo y a estar constantemente demostrando su valía. Como apuntan los resultados de un estudio centrado en las ocupaciones del sector de la informática (Ecevit et al., 2003), las mujeres para permanecer en sus puestos de trabajo recurren al trabajo duro, exigente y perfeccionista, como estrategia para mostrar sus cualidades y superar las barreras que suponen las expectativas estereotipadas de los empleadores. **El entorno sexista y las expectativas**

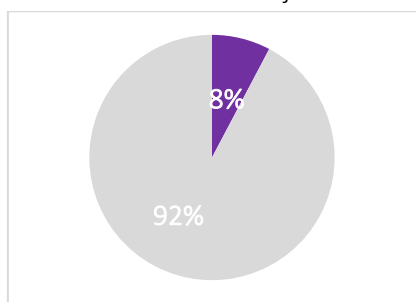
estereotipadas de los hombres vuelven a poner a las mujeres en desigualdad de condiciones, exigiéndoles un grado de perfeccionamiento y dedicación que no se exige a los varones.

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

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

PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

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



8% = 98.956 mujeres / 92% = 1.181.262 hombres

Sin embargo, como se ha comentado, estos porcentajes incluyen todos los trabajos que tienen alguna relación con el sector, incluyendo los trabajos de diseño, gestión y administración. Si vamos

acercando el foco, encontramos que hay sectores donde la presencia de mujeres es considerablemente superior, destacando la promoción inmobiliaria y los proyectos de ingeniería civil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RECOGIDA Y ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA INFORMACIÓN

Para tratar de dar respuesta a las hipótesis planteadas, he buscado los testimonios de mujeres que están trabajando a pie de obra en la actualidad. Son pocas, y no ha sido fácil contactarlas pero finalmente he tenido la oportunidad de profundizar en los pormenores de su desarrollo laboral y de compartir con ellas mis inquietudes sobre los diferentes factores que influyen para que la realidad sea esa ausencia casi completa de mujeres trabajando a pie de obra. He buscado el contrapunto a las experiencias vividas en obra por las trabajadoras, a través de la experiencia de un trabajador varón. Su relato, desde una postura clara a favor de la igualdad, quizás más comprometida que la media de trabajadores del sector, nos brindan una percepción de la realidad, que en ocasiones contrasta con las de las mujeres y en ocasiones las corrobora, y que contribuye a obtener una visión más compleja y completa de la realidad a pie de obra.

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

En el documento *Reflexiones compartidas con trabajadoras a pie de obra* se recogen extractos de las entrevistas realizadas y la interpretación de las mismas.

Posteriormente he contrastado esta información cualitativa con los postulados recogidos en el marco teórico, lo que me ha permitido analizarla e interpretarla para finalmente obtener unas conclusiones y reflexiones finales.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

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

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

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

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

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

La empapeladora, lleva menos tiempo en el sector, pero su espíritu emprendedor ha hecho que en poco tiempo haya montado su propio negocio de papel pintado junto a su marido. Su relato sobre las fuertes resistencias que éste opuso cuando ella decidió trabajar como empapeladora, nos ofrece

un relato revelador sobre las dificultades que encuentran, a veces sin salir de casa, las mujeres que se atreven a asumir retos, rebelarse ante la normatividad y superar obstáculos.

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

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

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

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

En todos los sectores o profesiones, la tecnología y la maquinaria han facilitado enormemente la ejecución del trabajo y con ello han contribuido a superar creencias. La normalización de la utilización de los tractores y las cosechadoras, por ejemplo, hace que a día de hoy, dedicarse al sector primario no sea visto como un trabajo cansado y doloroso. Paralelamente, la imagen del agricultor ha cambiado y la sociedad ya no lo imagina como aquellas personas curtidas por el sol, con las manos destrozadas y las columnas encorvadas que formaban parte del imaginario colectivo cuando pensábamos en los trabajadores del campo. Sin embargo, la imagen del obrero ha cambiado poco, a pesar de la utilización de una maquinaria que hace que el trabajo sea mucho menos costoso a nivel de esfuerzo. Desmontar esa imagen, **deconstruir esa idea sobre el trabajador tipo de la obra es fundamental para allanar el acceso de las mujeres a la obra**.

El trabajo en la obra cansa y mancha, como tantos otros trabajos, pero para ninguna de las personas entrevistadas supone un problema. En este sentido, de nuevo, la maquinaria ha reducido considerablemente la generación de polvo y otros residuos. Nuevamente nos encontramos con un estereotipo que se mantiene “la obra es un espacio muy sucio”, y que sin embargo no supone ningún

problema para las personas que trabajan en ese entorno. **La suciedad es una característica de muchos trabajos y sin embargo, no se trasmite esa idea de lugar inadecuado para las mujeres.**

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

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

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

De nuevo nos encontramos aquí con un estereotipo que sigue operativo y que reduce las opciones de que las mujeres enfoquen su carrera profesional hacia una actividad que va a reportar una imagen opuesta al ideal femenino, aunque esa imagen cada vez esté más cuestionada y sea adoptada cada vez por menos mujeres.

Otro de los aspectos sobre los que ha habido unanimidad en las vivencias relatadas, ha sido el cuestionamiento de sus capacidades por el hecho de ser mujer. Lo que en los hombres se presupone, se da por hecho, las mujeres lo tienen que demostrar, no una vez, sino constantemente. Esta exigencia de tener que demostrar continuamente que son buenas profesionales es una carga más para las profesionales. Todas las personas tenemos buenos y malos días, aspectos de nuestro trabajo

que se nos dan mejor y peor, sin embargo las pocas mujeres que trabajan a día de hoy en la obra se sienten constantemente cuestionadas y saben que cualquier error que cometan se les va a achacar a su condición de mujer. Esto hace que se esfuercen más, sean más estrictas, más perfeccionistas y, en consecuencia, el resultado de su trabajo acostumbra a ser mejor. Lo que a su vez provoca que se les vuelva a exigir más, generándose un círculo vicioso sin fin: mayor exigencia, mayor esfuerzo, mejores resultados, mayor exigencia... Lo cual sin duda redundaría en que el trabajo sea aún más cansado para ellas.

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

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

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

Con respecto a la relación que ellas entablan con clientes y empleadores, todas han relatado episodios claros de discriminación. En ocasiones es un rechazo injustificable por parte del empleador por el mero hecho de ser mujer y estar trabajando en la obra. Si bien las trabajadoras con más experiencia constatan una disminución de estos casos, la reciente experiencia de la más joven pone en evidencia que la discriminación por sexo en la obras sigue estando vigente. Cuando definía los estereotipos como esas ideas predeterminadas que todas las personas nos hacemos, y que nos resultan útiles para reaccionar y responder a las situaciones con rapidez, veíamos también como esos estereotipos se pueden tornar en motivo automático de discriminación. Esa discriminación, tal

y como ellas cuentan, provoca situaciones en las que **a determinadas personas al ver una trabajadora en la obra, instintivamente se les enciende un piloto que les indica que algo no encaja, llegando en ocasiones a rechazarlas**. Nos encontramos ante un claro ejemplo de cómo, cuando la definición sobre estereotipos es demasiado rígida, el resultado es la discriminación. Cabe esperar que las generaciones más jóvenes, nacidas y educadas en valores de igualdad, junto a un progresivo incremento de la presencia de mujeres en las obras a todos los niveles, vaya disminuyendo esa percepción de que mujeres y obra son incompatibles y con ello desaparezcan también los episodios más extremos de discriminación relatados.

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

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

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

pasar por alto. Al mismo tiempo, reconocen que es muy cansino estar constantemente educando, especialmente a hombres con un bajo perfil sociocultural.

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

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

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

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

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

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

CONCLUSIONES FINALES

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

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

Visibilizarlo, ponerlo sobre la mesa y concienciarse de que hay un problema es el primer paso necesario para abordar su superación. La ausencia de literatura e investigaciones específicas sobre el ámbito concreto pone igualmente de manifiesto esa falta de conciencia, interés y preocupación. En general los estudios sobre la percepción de barreras en el ámbito de la construcción están igualmente infra-investigados. La mayoría de estudios sobre segregación ocupacional abordan la concentración de hombres en los puestos de responsabilidad, decisión y poder, y están dirigidos a denunciar y corregir la segregación vertical o jerárquica. Sin embargo, poco se ha investigado sobre el no acceso de las mujeres a los sectores más masculinizados como es el caso de los trabajos a pie de obra. De la misma manera, las pocas investigaciones desarrolladas, están dirigidas o lideradas por mujeres de profesiones cualificadas. En la búsqueda de información para abordar la problemática se han encontrado varias tesis sobre la discriminación que sufren las mujeres en ámbitos como la

ingeniería de la edificación o la arquitectura técnica. Recientemente ha sido presentada la investigación: “Arquitectas (in)VISIBLES en Euskadi. La problemática que esconde esta invisibilización” publicada por el Instituto Vasco de la Mujer Emakunde y realizada por un arquitecta. Sin embargo, las trabajadoras con bajo perfil de cualificación, como las que trabajan a pie de obra, además de ser una minoría, tienen poca capacidad de realizar o promover este tipo investigaciones, y por tanto de visibilizar, y denunciar la clara situación de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a este sector laboral concreto. Cabe destacar el proyecto *Woman Can Built* financiado por la Unión Europea que lleva pocos años en marcha y del que aún no se han extraído resultados ni valoración.

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

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

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

Y al mismo tiempo hay que **seguir deconstruyendo los roles de género** que encorsetan a las mujeres en determinadas tareas y capacidades. Hay que abrir el abanico sin límites para que las jóvenes no sientan que no son aptas para desarrollar determinados trabajos. Educar desde pequeñas en que podrán realizar todas las tareas que se propongan independientemente de su sexo. Insistir en que

cualquier habilidad, como el manejo de herramienta se adquiere con la práctica, que nadie nace fuerte, que la fuerza se consigue con entrenamiento (tanto hombres como mujeres), que la confianza y la seguridad en una misma se gana con experiencia. Transmitir que la imagen de una trabajadora de obra es perfectamente compatible con la del resto de mujeres diversas de nuestra sociedad, incluso puede ser la imagen de una mujer empoderada que ha roto barreras, que ha superado retos y ha accedido a lugares hasta ahora negados a las mujeres, como atestiguan las mujeres entrevistadas.

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

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

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

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

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

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