

Trayectorias
personales y profesionales
de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos



CIDE/INSTITUTO DE LA MUJER

| Mujeres en la Educación |

Trayectorias
personales y profesionales
de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos

Estudio I. Formación Profesional

Estudio II. Universidad



© Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y
CIDE (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte)

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
Condesa de Venadito, 34
28027-Madrid
www.mtas.es/mujer
e-mail: inmujer@mtas.es

Autoras:

CARMEN ELEJABEITIA TAVERA (ESTUDIO I. FORMACIÓN PROFESIONAL)
MERCEDES LÓPEZ SÁEZ (ESTUDIO II. UNIVERSIDAD)

Coordinación:

MONTSERRAT GRAÑERAS PASTRANA (CIDE)

Diseño:

CHARO VILLA

Imprime:

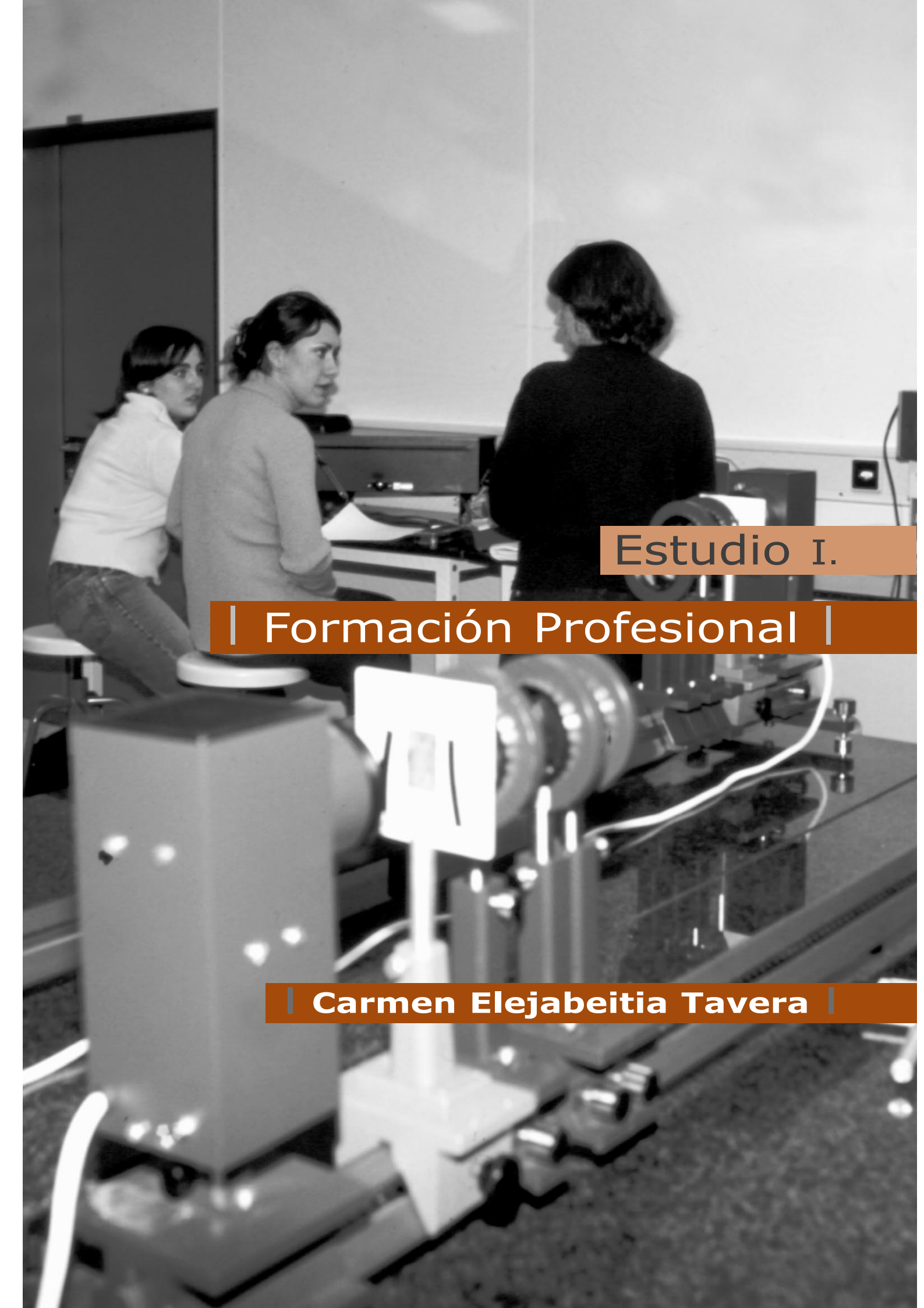
MELSA

Nipo: 176-03-123-1

Nipo: 207-03-039-X

ISBN: 84-688-1916-6

Dep. Legal: M-13711-2003



Estudio I.

| Formación Profesional |

| Carmen Elejabeitia Tavera |

En el marco del Convenio de colaboración entre el MECD y el Instituto de la Mujer se han ido poniendo en marcha una serie de actuaciones. A partir del año 2001, esta colaboración se ha visto especialmente impulsada mediante el diseño, coordinación y realización de un conjunto de investigaciones sobre las Mujeres en la educación que el CIDE y el Instituto de la Mujer se encargan de auspiciar, en unos casos, y de realizar, en otros, y la cofinanciación de ambos organismos. Fruto de este impulso renovado son los estudios ya realizados que tanto al CIDE como al Instituto de la Mujer les complace presentar en estas páginas. Con el primero de ellos *“Las mujeres en el sistema educativo”* (CIDE/Instituto de la Mujer, 2001) veía la luz el número 0 de la Colección de Estudios, *“Mujeres en la Educación”*, que pretende ser portadora de un nuevo empeño: ofrecer a la sociedad española del siglo XXI una mirada en positivo del presente y el futuro de las mujeres, resaltando interpretaciones que muestran libertad femenina y creando un espacio en el que se da voz a mujeres y niñas en su relación con la educación.

CIDE/Instituto de la Mujer

Índice

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Objetivo de la investigación	16
1.2. Técnicas metodológicas: obtención de información	18
1.3. Estructura metodológica	22
1.4. Estructura analítica: información y conocimiento del objeto	26
2. ANÁLISIS SECTORIAL DEL TRABAJO DE CAMPO	29
2.1. Edificación y Obra Civil	31
2.1.1. Marco de referencia	32
2.1.2. Periodo de estudios	35
2.1.3. Inserción y trayectoria profesional	39
2.1.4. Vida personal	42
2.1.5. Relación entre el trabajo y la vida personal.	44
2.2. Electricidad y Electrónica.	44
2.2.1. Marco de referencia	45
2.2.2. Periodo de estudios	48
2.2.3. Inserción y trayectoria profesional	52
2.2.4. Vida personal	57

2.2.5. Relación entre el trabajo y la vida personal	62
2.3. Informática	63
2.3.1. Marco de referencia	64
2.3.2. Periodo de estudios	66
2.3.3. Inserción y trayectoria profesional	69
2.3.4. Vida personal	71
2.3.5. Relación entre el trabajo y la vida personal.	74
2.4. Actividades Agrarias	75
2.4.1. Marco de referencia	75
2.4.2. Periodo de estudios	79
2.4.3. Inserción y trayectoria laboral	83
2.4.4. Vida personal	88
2.4.5. Relación entre el trabajo y la vida personal.	90
2.5. Mantenimiento de vehículos autopulsados y fabricación mecánica (metal)	90
2.5.1. Marco de referencia	91
2.5.2. Periodo de estudios	95
2.5.3. Inserción y trayectoria laboral	98
2.5.4. Vida personal	102
2.5.5. Relación entre vida pública y privada	105
3. VIDAS DE MUJERES	107
3.1. “Yo quiero”	109
3.2. Un mar de dudas	111
3.3. Más difícil todavía.	112

3.4. Con un hijo enfermo	115
3.5. “Ser yo misma”	117
3.6. Mujer “multitarea”	123
3.7. En un mundo “de hombres”	124
3.8. Con discapacidad	126
3.9. “Cabeza de familia”	128
3.10. Ama de casa	129
4. ANÁLISIS GENERAL	133
4.1. Periodo de estudios	138
4.2. Incorporación al mundo laboral	140
4.3. Cómo perciben su integración en el llamado ámbito público	142
4.4. Cómo perciben la incidencia de su integración laboral en el ámbito privado de sus vidas.	145
4.5. Cómo establecen la relación entre ambos universos	149
4.6. Trabajo y liberación	151
4.7. Igualdad y diferencia	152

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Introducción |



1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de una investigación no es, a mi entender, el de confirmar lo que ya se sabe, las hipótesis de partida, ni aun el de profundizar en ellas, complejizándolas, completándolas o matizándolas, sino el de intentar, a partir desde luego de un conocimiento previo, avanzar sobre lo que se ignora y desconoce, sobre lo 'otro', sobre lo que no estaba antes. Sin embargo, suele ocurrir que en el proceso mismo de la investigación ese conocimiento o esas 'sospechas' previas, base del proceso que se va a iniciar, van desdibujándose, transformándose, tomando caminos insospechados y, a la hora de redactar el correspondiente informe, se ofrecen como hipótesis de trabajo, no aquellas que en su momento lo fueron, cuando la investigación no era más que un proyecto, sino las que se han ido derivando de los avatares que acompañan a todo proceso investigador. De esta forma, las hipótesis quedan huérfanas del referente que permite evaluar los posibles avances o cambios generados en el proceso, aunque las que se ofrecen tienen la ventaja de evidenciar su coherencia con los resultados obtenidos y, quizá, la calidad de 'experto' de quien las formula. No puede ser de otra forma, ya que en realidad son eso: resultados o, si se prefiere, hipótesis de partida, pero de una nueva investigación, aunque en esa transformación de los resultados en hipótesis, el proceso mismo de conocimiento, que no de reconocimiento, en que consiste una investigación, pierde su sentido. Por eso la introducción se ha hecho antes de iniciar la investigación, el desarrollo de ésta será la que irá afirmando, contradiciendo, variando hipótesis de partida que se asumen en su debilidad, en la incertidumbre de que quizá tendrían que haber sido otras, pero aun eso carece de importancia, ya que no representan más que una forma, de las muchas posibles, de abordar una problemática que es la que se intenta explorar.

En el estudio sobre el proceso de incorporación e integración de las mujeres en el mundo laboral, atendiendo a que el tipo de estudios por ellas realizados sean considerados típicamente masculinos, y a los efectos que de ello se puedan derivar sobre sus trayectorias de vida personal, familiar y social, el presente estudio se centra en el colectivo de aquellas que están cursando o han cursado enseñanzas de Formación Profesional.

Aunque la finalidad principal del estudio es la de explorar lo que ocurre a corto y medio plazo con las mujeres que se cualifican en sectores profesionales considerados tradicional y típicamente masculinos, el que esta cualificación sea en estudios de Formación Profesional plantea una cuestión previa.

El modelo de distribución del alumnado en educación secundaria no obligatoria en nuestro país, con más estudiantes que se matriculan en la rama general (Bachillerato) que en la profesional (Formación Profesional), frente a lo que ocurre en otros países europeos, pone en evidencia las preferencias del alumnado derivadas de la distinta consideración que tienen los estudios encaminados hacia las enseñanzas universitarias en

relación con los de Formación Profesional, socialmente menos valorados. Esta menor valoración de unas y otras salidas profesionales no se debe tanto a razones económicas, de hecho no es así, sino a razones de prestigio social derivadas en buena medida de que tradicionalmente el sistema educativo y la sociedad en general consideran la Universidad como su 'joya de la corona', en tanto que la Formación Profesional ha sido y continúa siendo la vía secundaria a seguir por quienes no pueden acceder a enseñanzas de tipo universitario. Teniendo en cuenta el fuerte aprecio que en nuestra sociedad se sigue teniendo por el sistema educativo en cuanto mecanismo de movilidad ascendente, esa menor consideración de los estudios de Formación Profesional incide negativamente en su consideración por parte del alumnado, de sus familias y de la sociedad en general. Una desvalorización inicial, un cierto grado de frustración personal por parte de las mujeres que siguen ese tipo de estudios y de su entorno familiar que puede afectar a la importancia que posteriormente pueden tener las titulaciones y las profesiones que están cursando o que han cursado en sus trayectorias de vida.

Si atendiendo a la presencia mayoritariamente de hombres o de mujeres en determinados tipos de estudios se puede hablar de estudios masculinos, como aquellos a los que mayoritariamente optan los jóvenes y rehúsan ellas y de estudios femeninos, como los rechazados por ellos y en los que se matriculan las jóvenes, posiblemente y con mayor propiedad se puede decir que los estudios universitarios son aquellos a los que querrían optar (voluntariedad activa) la mayoría de los estudiantes y en general rehúsan (voluntariedad pasiva) sólo quienes por razones diversas se ven obligados a ello y, así mismo, que los estudios de Formación Profesional son los que también, en principio, la mayoría rechaza (actitud de rechazo) y en los que se inscriben cuando no cabe otro remedio (actitud conformista).

Aunque a la hora de elegir estudios sigue siendo operativa la diferencia entre aquellos que se consideran 'masculinos' y 'femeninos' y ello conlleva un sesgo que encamina a las chicas hacia los tradicionalmente asignados a las mujeres, porque les ofrecen más salidas, les gustan más, y en ellas su presencia sigue siendo mayoritaria, a un nivel más general opera el sesgo que distancia los estudios de Formación Profesional de los universitarios. Un sesgo que, quizá, señala una frontera entre las chicas que siguen estudios de Formación Profesional, tengan o no una connotación 'masculina' o 'femenina', de aquellas que siguen estudios universitarios, sea cual fuere la connotación de género que acompañe a estos estudios.

En las conclusiones de la investigación "Las pulsiones sociales de la variable sexo en la elección de las carreras"¹ se señalan junto a la generalizada elección de las carreras universitarias atendiendo a su condición socialmente admitida que las distribuye entre masculinas y femeninas, las excepciones. Sobre estas excepciones se hace un análisis restringido y de carácter cualitativo. Por una parte las alumnas que eligen carreras técnicas superiores de ingeniería, un reducto tradicionalmente masculino y, por otra, los alumnos que eligen estudios feminizados, son analizadas desde una doble perspectiva: en el caso de ellas, en cuanto paradigma de la liberación de las mujeres,

¹ Carmen Elejabaitia, CIDE 1995.

pioneras de una dinámica de progreso del orden social en el que la variable de género dejará de ser discriminante para las mujeres; en el caso de ellos, teniendo en cuenta que las profesiones tipificadas como femeninas unen a esta condición una desvalorización económica y de prestigio, su elección representa el paradigma que expresa la marginación voluntaria del sentido de ese progreso.

Sin embargo, es posible que no tenga la misma significación el hecho de que algunas chicas se arriesguen a seguir carreras universitarias técnicas y el hecho de que algunas chicas lo hagan en estudios de Formación Profesional en las que su presencia es minoritaria. y que por ello se las pueda considerar 'pioneras'. En el primer caso la consideración de 'pioneras' es objetivamente reconocida y cuanto implica posiblemente toma cuerpo no sólo en sus vidas profesionales, sino también en sus características personales y en sus relaciones familiares y sociales. En el segundo caso, la consideración de pioneras objetiva y subjetivamente parece, en principio y cuando menos, más problemática o, si se prefiere, más atemperada.

En la investigación citada se señala que el mayor peso en la elección de las jóvenes que eligen carreras universitarias técnicas se debe menos a la incidencia familiar que al éxito obtenido en los estudios secundarios, pero en muchos casos no es ese éxito, sino el fracaso de no alcanzar la nota requerida, lo que fuerza a seguir estudios de Formación Profesional. A título anecdótico, una de esas chicas calificadas de 'pioneras' dice: *"Me gustan las ciencias en plan teórico, pero mancharse las manos con una máquina sigue siendo de hombres"*, un 'en plan teórico' al que en general tienden las chicas por el tipo de educación que reciben desde la infancia, de ahí su preferencia por los estudios universitarios, y un 'mancharse las manos' que en buena medida acompaña a las titulaciones de Formación Profesional, sobre todo a aquellas en las que las alumnas están en minoría.

La situación de 'marginados' de los chicos que siguen estudios considerados femeninos es la otra cara de la moneda que señala la investigación citada. En la medida en la que el objeto del presente estudio son las Familias Profesionales en los que el alumnado femenino es minoritario, las chicas que los siguen se encuentran, en principio, en un cierto grado de marginación derivada no sólo de su número, sino también por los contenidos y habilidades que el tipo de estudios requieren, sin embargo se trata de unos condicionantes que comparten con aquellas que siguen estudios universitarios tipificados de 'masculinos' y por lo que son consideradas pioneras.

Siguiendo el análisis de la investigación citada, en el caso de los 'marginados', además de que en el origen de su elección se señala la incidencia de la familia, del profesorado y de aspectos vocacionales, también se apunta a que los así calificados en ningún caso se perciben en esos términos, en el nivel micro, que las correspondientes entrevistas desvelan, esa connotación no aparece. La aplicación del calificativo de 'marginadas' a las mujeres que siguen estudios de Formación Profesional tipificados de masculinos resulta inadecuada, pero conocer hasta qué punto ellas así se perciben durante sus estudios y/o en su actividad laboral, así como los efectos que de esa percepción se puedan derivar en sus relaciones familiares y sociales, entra dentro del objeto de la presente investigación.

Ese previsible debilitamiento de la condición de 'pioneras' en las mujeres que siguen o han seguido estudios de Formación Profesional, se agudiza en el caso de la FP I y de los Ciclos de Grado Medio que capacitan para el ejercicio de un oficio y no de una profesión como es el caso de las titulaciones universitarias y las de FP II y de Grado Superior.

Se establece así una nueva frontera que estría en tres niveles la calidad de 'pioneras' de las mujeres que siguen estudios en los que su presencia es minoritaria y que tradicionalmente han sido y siguen siendo considerados 'masculinos'. Como hipótesis de trabajo, esa calidad de 'pioneras', yendo de menos a más, sitúa a las mujeres tituladas en Formación Profesional de Grado Medio en un primer nivel, a las que han seguido Formación Profesional en un segundo nivel y en un tercer nivel a las tituladas en carreras universitarias.

1.1. Objeto de la investigación

El desarrollo del proceso de conocimiento en que consiste la investigación trata de resolver mediante la información obtenida por las técnicas metodológicas empleadas, la relación discursiva que existe entre el objeto de la investigación y su conocimiento. El organigrama de este proceso es el siguiente:

- Objeto → objetivos
- Técnicas metodológicas → obtención de información
- Estructura analítica → información → conocimiento del objeto.

Siendo el objeto de la investigación *"explorar qué ocurre a corto y medio plazo con las mujeres que finalmente se cualifican en FPE² en los sectores profesionales considerados tradicional y típicamente masculinos"*, la primera cuestión a abordar es el despliegue de este objeto en objetivos más precisos

Conocer qué les ocurre a unas mujeres identificadas por la cualificación específica que han obtenido en el sistema educativo reclama la formulación de objetivos cuya función es la de limitar por su concreción el objeto de la investigación:

- *Su incorporación al mundo laboral.*
- *Cómo perciben su integración en el llamado ámbito público (las condiciones de trabajo, las trayectorias socio-profesionales).*
- *Cómo perciben la incidencia que tiene esa integración en su ámbito privado (en ellas, en la pareja, en los hijos).*
- *Cómo establecen la relación entre ambos universos.*

El objeto se circunscribe, por una parte, a conocer cómo se produce su incorporación al mundo laboral (vida activa) y a cómo establecen la relación entre su vida (laboral) activa y su vida privada (objetivos 1 y 4); y, por otra, a conocer cómo perciben su inte-

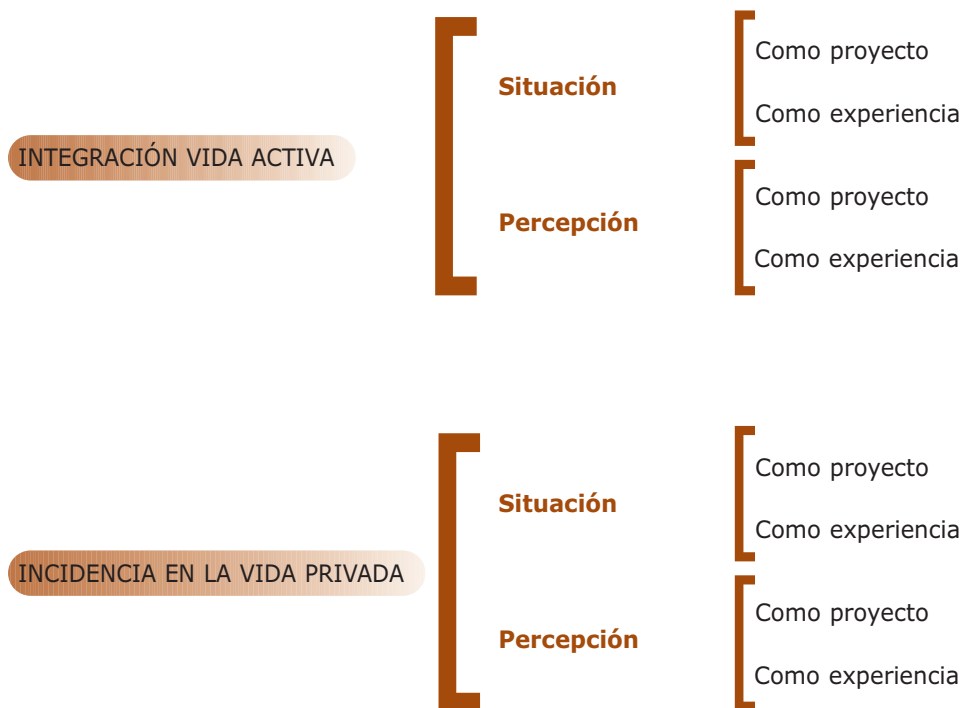
² Teniendo en cuenta la reciente implantación de la FPE, las técnicas diseñadas se aplicaran también a mujeres que en su momento estudiaron FP I y FP II.

gración en la vida activa y en la vida privada (objetivos 2 y 3). Resulta así que el objeto a conocer se extiende en dos campos: uno 'situacional' que podemos considerar 'objetivo' y otro interno de 'percepción' que se puede definir de 'subjetivo', y en dos áreas o ámbitos: uno 'público', la vida laboral o de trabajo y otro 'privado', la vida personal, familiar y de relaciones.

El Proyecto aporta además una precisión temporal en la relación entre el universo poblacional y el campo situacional a investigar:

- Cuando la integración en la vida activa es tan solo un proyecto, el universo lo conforman alumnas de las cualificaciones de FPE.
- Cuando la integración en la vida activa ya se ha producido, el universo lo conforman mujeres a las que ya les ha sucedido esa integración.

Teniendo en cuenta los factores de concreción en que se despliega el objeto, los objetivos resultantes son los 8 siguientes:



Ese despliegue del objeto en ocho objetivos y los tres elementos puestos en juego (campo, ámbito y tiempo) permiten precisar la información a obtener y, en consecuencia, el diseño de las técnicas metodológicas a utilizar y del trabajo de campo para realizarlas.

1.2. Técnicas metodológicas: obtención de información

El diseño de las metodologías parte de delimitar el 'universo' a observar para después abordar el problema de las 'muestras' sobre las que se va efectivamente a operar en el trabajo de campo.

El universo está conformado por las *“mujeres que siguen o han seguido estudios de Formación Profesional y se cualifican en los sectores profesionales considerados tradicional y típicamente masculinos”*. El criterio de delimitación de ese colectivo es el de los sectores profesionales en los que la presencia de mujeres matriculadas se sitúa por debajo del 30%. Por otra parte, el aspecto 'temporal' de este universo incluye las alumnas que actualmente cursan esos estudios y aquellas que ya los han cursado se encuentren o no trabajando.

La estratificación de este universo se realiza atendiendo a los objetivos de la investigación sobre las siguientes variables:

- **Cualificación profesional:** todavía alumnas y aquellas con estudios terminados. Sector profesional: los sectores seleccionados. Nivel: Grado Medio y Grado Superior.
- **Situación laboral** (sólo la parte del universo que ha terminado ya sus estudios profesionales): activas e inactivas. Las activas: ocupadas en su propia profesión y en otras profesiones y paradas.

Precisado el 'universo' y su estratificación, la siguiente cuestión a precisar es la 'muestra' o la relación 'muestra/universo'.

La parte del Estudio Descriptivo sobre Formación Profesional se desarrolla sobre 'datos estadísticos' secundarios por lo que no se plantea la relación universo/muestra, ya que en los datos ese problema está ya resuelto, aunque subsiste la cuestión de la actualización de los datos y que en las fuentes los datos secundarios no se encuentren desagregados según la estratificación prevista en esta segunda parte y, sobre todo, la imposibilidad de realizar un trabajo de campo que aborde la muestra correspondiente.

Por ese motivo se ha establecido 'un puente' que permite salvar esas dificultades: la muestra operativa para el trabajo de campo puede alcanzarse operando, no sobre el universo de alumnas y antiguas alumnas, sino sobre los 'centros de enseñanza'. Por una parte, se han seleccionado cinco áreas territoriales para los cinco sectores considerados, siguiendo el criterio de que el área seleccionada tenga entre sus actividades definitorias el sector profesional correspondiente. Por otra, en cada área se han seleccionado los centros más representativos en el área profesional de que se trata. Y, por último, se ha acordado una colaboración en la investigación con personal docente

del centro para que realice la selección de la muestra de acuerdo con la estratificación que previamente se ha señalado para cada una de las técnicas a realizar.

La relación establecida entre el universo y la muestra no cumple las exigencias de la estadística en la representatividad que preside la relación entre muestra y universo en la técnica de la encuesta, pero tampoco lo pretende. Las técnicas metodológicas previstas no son de carácter cuantitativo sino cualitativas: entrevistas en profundidad y grupos de trabajo, ya que la información que se trata de conseguir no es el 'dato' que proporciona la encuesta, sino de orden discursivo.

En las técnicas cualitativas el problema de la representatividad de la muestra permanece, pero no de la misma forma ni siguiendo los mismos criterios y condicionantes matemáticos que se imponen para que el 'dato' que se obtiene con la encuesta se pueda generalizar desde la muestra al universo.

En la teorización de Jesús Ibáñez³, que acompañó el asentamiento del 'grupo de discusión' como paradigma de las técnicas cualitativas, se aborda el problema de la representatividad del discurso grupal. Por la vía del diseño del grupo atendiendo a la estratificación conocida del universo al que se pretenden generalizar los resultados obtenidos y por el desarrollo de la técnica que permite que en la discusión aparezca el discurso grupal, se llega a la conclusión teórica de que cuanto el analista descubre en la información obtenida no es la opinión y los discursos de quienes asisten, sino el discurso del grupo estratificado en el universo referente.

El desarrollo teórico, a partir de esa teorización inicial que abre Jesús Ibáñez, añade a su importante aportación sobre la representatividad y la generalización en las técnicas cualitativas, nuevos e interesantes puntos de apoyo que permiten generalizar los resultados de estas técnicas cualitativas a los universos estratificados referentes.

Sin embargo, el empleo de las entrevistas en profundidad y de los grupos de trabajo, así como el número previsto a realizar de estas técnicas, no deja de plantear problemas teóricos y en concreto dos que a continuación se abordan.

- El primero, referido a la problemática de la representatividad, la relación del 'caso narrado' con el 'dato estadístico'.
- El segundo, referido a las propias técnicas cualitativas utilizadas, aborda la relación entre la 'memoria retrospectiva' y la 'memoria proyectiva' implicadas por los campos y las fuentes de las informaciones que se buscan y la posible incidencia de su 'falsificación'.

'Dato' y 'caso'

En general el profesorado, cuando se le inquires sobre un colectivo minoritario de su alumnado, muestra reparo a avanzar su opinión porque los 'casos' que conoce son reducidos en número y no le permiten aportar un 'dato', problema que previsiblemente se va

³ "Más allá de la Sociología". Siglo XXI Madrid 1979.

a plantear en los grupos de trabajo con profesores de enseñanzas en las que las chicas están en franca minoría.

La cuestión no va a nacer, pensamos, de una actitud defensiva ante una posible intención de que el objetivo de la reunión sea descubrir una discriminación a las alumnas, aunque puede darse, sino derivada de que, siendo la presencia femenina en las aulas reciente y muy minoritaria, los profesores van a aducir que no han conocido un número suficiente de 'casos' como para poder hablar con autoridad y conocimiento de causa de las alumnas en tanto distintas y diferenciales del colectivo de alumnos conformado mayoritariamente y durante años exclusivamente por varones.

El reparo a relatar lo que conocen, tanto en este caso como en otros, que afecta a estos y a otros profesionales, proviene de la calidad de 'conocimiento experto' que consideran se les reclama y que, en consecuencia, debe estar soportado por un número suficiente de 'casos' como para permitir su generalización al universo referente, ya que el conocimiento del universo es sobre lo que se centra la técnica. Subyacen en este reparo las exigencias matemáticas de representatividad en la producción del 'dato', marcando así la dominación de las técnicas cuantitativas en los soportes teóricos de las metodologías, dominación que dificulta el desarrollo de las técnicas cualitativas.

Sobre esa dominación que rebasa el campo de la Sociología y que alcanza a profesionales de otras disciplinas, el profesorado en esta ocasión, es interesante constatar la incidencia que en las técnicas metodológicas tiene el avance en paralelo del igualitarismo social y del mercado, el primero por cuanto que impone la intercambiabilidad en tanto iguales de las personas, siempre que éstas puedan por su número considerarse 'muestra', aunque éstas son por supuesto diferentes y diversas; el segundo por cuanto recupera la diferencia entre los iguales, pero sobre el valor de cambio del mercado de trabajo, sobre el equivalente general dinero y la estratificación que la producción industrial en serie produce.

La contaminación de esas significaciones a campos tan distintos como las metodologías sociológicas, las democracias representativas y los medios televisivos explican los previsibles reparos de los profesores y también la validez a dar a sus reticencias.

Sin embargo, las técnicas cualitativas y la información que aportan permite también su generalización y pueden responder a las exigencias de representatividad, aunque en este caso discursiva y no matemática.

La información sobre 'casos' que se busca obtener con las técnicas cualitativas a utilizar en esta investigación: reuniones, grupos de trabajo y entrevistas en profundidad con el profesorado, alumnas y mujeres ya tituladas, reclama la misma calidad discursiva que la que Jesús Ibáñez propuso para los grupos de discusión. La información que éstos aportan permite al analista descubrir el discurso grupal que contienen porque su diseño estratificado así lo permite. En nuestro caso ese diseño lo proporciona la organización del trabajo de campo: determinadas ramas de Formación Profesional, la elección de los centros educativos, las situaciones diferenciales de las mujeres que van a ser el objeto de la investigación.

Memoria 'retrospectiva' y memoria 'proyectiva'

El objetivo que apunta al conocimiento de las trayectorias de inserción en la vida activa de quienes fueron alumnas en minoría en su cualificación profesional en áreas tradicionalmente masculinas, con especial atención a conocer cómo percibieron esa inserción y sus incidencias en su vida pública y privada, reclama de las metodologías diseñadas para obtener la información de base que acudan a la fuente donde esa información se encuentra: la memoria retrospectiva de aquellas mujeres que fueron esas alumnas y que hoy están ya integradas en la vida activa o que si no lo están lo intentaron.

Por otra parte, el objetivo que trata de conocer en las alumnas de centros donde se imparten estudios de FPE de áreas profesionales tradicionalmente masculinas las razones que les llevaron a elegir esas formaciones y, además de las situaciones por las que pasaron, sus proyectos y sus expectativas de futuro, reclama que las metodologías que se utilicen se acerquen a las fuentes donde se encuentra la información que se busca: la memoria proyectiva de esas alumnas.

Se suele considerar que la memoria retrospectiva se ajusta a la realidad de lo que ha ocurrido disciplinada por los hechos, sin embargo, esa memoria 'falsifica' esos hechos o la significación de los mismos. La memoria retrospectiva no lee el pasado, sino que relee ese pasado en función de un presente que les asigna su significación. Del mismo modo, se suele considerar que la memoria proyectiva es poco fiable, no arriesga más que el deseo, un deseo que no toma en consideración la disciplina que la realidad les impone.

Sin embargo, la relación entre esas dos fuentes de información es la relación que existe en toda vida entre los deseos, los proyectos y los resultados y esta relación no es una relación sencilla, ya que sólo aparentemente tiene un desarrollo causal lineal en el que a una secuencia sigue la siguiente sin posibilidad de retroceso, de reiteración e interacción.

En la llamada 'nueva novela' francesa del final de la primera mitad del siglo pasado, los personajes recorrían una y otra vez los mismos itinerarios, pero en cada uno de ellos se producía una leve, aunque significativa variación, similar a las 'variaciones' musicales, tal como ejemplarmente nos muestran algunas partituras de Bach o Ravel. En la memoria, las vueltas y espirales que sobre lo mismo recorren una y otra vez los deseos, las insatisfacciones, los proyectos, los fracasos y los éxitos, la vida, el pasado, la esperanza, el futuro, el miedo..., van lentamente modificando lo ocurrido, borran y cambian las huellas, para que el presente que muestran sea otro, y son esas variaciones que se riman en la melodía de la información resultado de la técnica, la que se presta, se ofrece, a ser analizada.

La memoria es la 'máquina del tiempo' que permite a los humanos trasladarse al futuro para ver allí lo que ocurrirá salvo que se remedie (proyecto) y trasladarse al pasado para modificar el elemento descubierto, causa de que en el futuro pase lo que va a pasar si no se modifica (memoria retrospectiva). Ambas, la memoria retrospectiva y la memoria proyectiva son mecanismos de producción de la vida y de la realidad.

La estructura metodológica diseñada a partir de los centros, en la multiplicación y la diversidad de las personas entrevistadas y en la diversidad de los tiempos que viven las entrevistadas: el momento de la formación en el caso de las alumnas (tiempo de proyecto), el momento en el que la inserción ya se ha realizado (tiempo de la retrospectiva y del recuerdo), conforman nudos de redes dispuestas para el análisis.

Las informaciones obtenidas conforman un solo discurso, un desafío para el análisis que ha de encontrar su sentido a lo que no puede significarse como un proceso de falsificación de la memoria de una 'verdad' inexistente, sino la expresión del complejo progreso de la vida que así produce la verdad de lo que es, verdad/objeto que la investigación ensaya conocer.

1.3. Estructura metodológica

El referente general de la investigación está situado en el sistema de enseñanza, a partir de ahí los objetivos asignados a este estudio buscan explorar el camino que se adentra en la incorporación al sistema de trabajo, dos subsistemas sociales interrelacionados, pero no siempre en sintonía. Sin embargo, en la vida de una persona el paso sucesivo por uno y otro conforma una trayectoria única que permite relacionar los estudios realizados con el itinerario profesional posterior. Una trayectoria en la que junto al proceso educativo y el de trabajo juega un importante papel, en ocasiones determinante explícita o implícitamente, la familia.

El estudio aborda su objeto desde la perspectiva de que el proceso educativo, junto con el de trabajo y el familiar conforman un continuo en la vida y en las trayectorias de vida de las personas en el que confluyen ajustes y desajustes entre los tres campos a los que el estudio busca acercarse.

Las técnicas programadas para adentrarse en ese proceso complejo que conforman las vidas de las personas son:

- Reuniones de trabajo
- Grupos de trabajo
- Entrevistas en profundidad

Aunque a cada una de esas técnicas se le asignan objetivos específicos, conforman una unidad metodológica cuyo objeto es obtener la información necesaria para que su análisis permita alcanzar los objetivos de la investigación, por ello han sido diseñadas para que la información obtenida pueda vaciarse en un índice temático común que permita, además del análisis de los resultados de cada una de ellas, un análisis conjunto ordenado en un solo discurso.

La finalidad específica que se asigna a las reuniones y grupos de trabajo es la de profundizar en la etapa formativa y, concretamente, en las dificultades con las que se enfrentan las mujeres que cursan formaciones mayoritariamente masculinas.

El objetivo prioritario y específico asignado a las entrevistas es la de adentrarse en las percepciones de las ya tituladas sobre su inserción y trayectoria laboral y en la forma de conciliar esa actividad profesional con su vida personal, familiar y social.

Trabajo de Campo

Atendiendo al criterio selectivo de estudiar sólo aquellas titulaciones de Formación Profesional en las que las mujeres representen menos del 30%, estas enseñanzas, según los datos de matrícula correspondientes al curso 1998/99 son:

- Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, Mantenimiento y Servicios a la Producción, Fabricación Mecánica, (en la FP: Metal y Automoción, Automoción en la FPE es un ciclo de Grado Superior en Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados) Electricidad y Electrónica, Edificación y Obra Civil, Madera y Mueble, Actividades Marítimo Pesqueras, Actividades Agrarias e Informática (salvo las tres primeras e Informática, las demás tienen correspondencia en la FP, aunque algunas bajo otra denominación: Construcciones y Obras es ahora Edificación y Obra Civil y Madera es ahora Madera y Mueble).

En el cuadro se ofrece la distribución del alumnado correspondiente en el curso 1998/99 tanto de FPE como de FP.

Distribución del alumnado. Curso 98/99

Ramaz/ Familias profesionales	FP.I			FP. II			C. Grado Medio			C. Grado Superior		
	%	C.A.	Mujeres	%	C.A.	Mujeres	%	C.A.	Mujeres	%	C.A.	Mujeres
Metal	5,1	1,6	131	7,3	5,8	467						
Automoción	4,8		250	0,7	6,1	687						
➡ Manten. Vehículo (1)		0,7					3,3	1,7	387	4,0	1,7	95
➡ Manten/Servicios Producción							2,7	3,5	134	5,4	3,6	151
➡ Fabricación mecánica							4,4	1,7	266	7,4	7,5	304
Electricidad Electrónica	6,9	1,2	863	1,3	6,4	2.480	4,7	1,5	895	5,1	4,2	639
➡ Construcns. y Obras (2)	–	2,6	–	13,9	14,1	92	2,9	18,4	7	34,9	34,0	1.698
➡ Madera (3)	3,8	1,2	14	3,1	5,9	68	6,1	1,4	107	14,1		20
➡ Actv. Marítimo Pesqr.	10,6	0,8	32	4,1	6,0	67	26,7	31,7	74	34,0	40,9	96
➡ Actividades Agrarias	21,7	16,9	316	25,3	25,1	772	18,8	23,2	591	27,7	19,6	301
➡ Actv. Físico Deportivas							42,0	47,6	336	58,8	42,0	1.136
➡ Informática										28,6	26,5	3.913
Imagen y Sonido (4)	30,2	30,2	188	31,3	31,3	964	44,3	53,8	487	35,3	38,6	1.008
Artes gráfica	28,0	31,2	127	38,6	36,7	460	34,7	32,1	463	38,3		272

- ➡ El primer % corresponde a matrícula y el segundo a estudios terminados ➡ (2) En los ciclos el nombre es Edificación y Obra Civil
- ➡ Los estudios marcados corresponden a los previstos inicialmente ➡ (3) En los ciclos corresponde a Madera y Mueble
- ➡ (1) Incluye automoción en el Grado Superior ➡ (4) En los ciclos corresponde a Comunicación, Imagen y Sonido

Los datos que aporta el cuadro evidencian la reducida presencia de las titulaciones seleccionadas, en relación a los estudios de Formación Profesional. Esto significa que ese tipo de estudios son en sí mismos minoritarios, además de que en ellos la presencia de mujeres lo sea, cuestión que afecta sobre todo a Madera y Mueble y a Actividades Marítimo Pesqueras que debido a ello quedan fuera del Estudio.

En definitiva, las Familias Profesionales y las áreas territoriales seleccionadas atendiendo a un criterio de diversidad son:

- Electricidad y Electrónica. Comunidad Autónoma de Madrid.
- Edificación y Obra Civil. Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.
- Mantenimiento de Vehículos y Fabricación Mecánica. Comunidad Autónoma de Catalunya.
- Actividades Agrarias. Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- Informática. Comunidad de Andalucía.

En cada área se ha intentado seleccionar los centros más representativos en el área profesional de que se trata teniendo en cuenta que las formas y mecanismos de acceso a las mujeres que estudian o han estudiado el tipo de Formación Profesional objeto de esta investigación resultan difíciles y complicados debido a la reciente implantación de la FPE y, sobre todo, a que el número de alumnos/as en cada curso es como máximo de 30.

Seleccionados los centros, el proceso previsto ha sido el de entrar en contacto con ellos y proponer la participación en la investigación de un profesor o profesora para que proporcione datos generales sobre el centro y las personas, dentro y fuera del mismo, para la aplicación de las técnicas correspondientes.

Técnicas previstas

En cada centro

- Reunión de trabajo:
 - Con el profesor o profesora que colabore con la investigación.
- Grupos de trabajo:
 - Con un grupo de profesores del centro que imparten ese tipo de enseñanzas
 - Con alumnas que estén estudiando Grado Medio de esas enseñanzas
 - Con alumnas que estén estudiando Grado Superior de esas enseñanzas

- Entrevistas

Cuatro entrevistas a mujeres de las profesiones seleccionadas que estén trabajando en su profesión:

- Dos con mujeres que, habiendo hecho los estudios de FP/FPE correspondientes de Grado Medio, trabajen en actividades asimilables a ese grado.
- Dos con mujeres que, habiendo hecho los estudios de FP/FPE correspondientes de Grado Superior, trabajen en actividades asimilables a ese grado.

Cuatro entrevistas a mujeres de esas mismas profesiones preferentemente activas ocupadas en otras profesiones o bien en paro o dedicadas a las tareas del hogar:

- Dos con mujeres que, habiendo hecho los estudios de FP/FPE correspondientes de Grado Medio, trabajen en otras actividades, estén en paro o dedicadas al hogar.
 - Dos con mujeres que, habiendo hecho los estudios de FP/FPE correspondientes de Grado Superior, trabajen en otras actividades, estén en paro o dedicadas al hogar.
- En total:
- 5 Reuniones de trabajo.
 - 14 Grupos de trabajo (en Informática solo hay Ciclo Superior).
 - 36 Entrevistas en profundidad.

1.4. Estructura analítica: información y conocimiento del objeto

Esta estructura tiene como punto de partida los objetivos asignados a la investigación y que se concretan en relación a las mujeres que estudian o han estudiado alguna de las titulaciones seleccionadas tanto en su Ciclo Medio como Superior en avanzar sobre el conocimiento de:

- *Su incorporación al mundo laboral.*
- *Cómo perciben su integración en el llamado ámbito público (las condiciones de trabajo, las trayectorias socio-profesionales).*
- *Cómo perciben la incidencia que tiene esa integración en su ámbito privado (proyecto de vida: sí mismas, pareja, familia, amigos, hijos, ...).*
- *Cómo establecen la relación entre ambos universos.*

Al primer punto, su incorporación al mundo del trabajo, y al cuarto, cómo establecen la relación entre el trabajo y su vida fuera de él, se les asigna un valor objetivo o, si se prefiere, de hechos hasta cierto punto constatables, la percepción, segundo y tercer punto, se sitúan a otro nivel en el que prima, no esos hechos, sino su interacción con la vida de la persona a la que se refieren, la singularidad con la que ella los incorpora a su propio proceso.

Aunque el Estudio asigna un mayor protagonismo a la vida laboral de estas mujeres, ya que es desde su incidencia desde la que se focalizan los demás aspectos, son éstos, sin embargo, en los que el presente estudio busca profundizar. El papel que en las vidas de las mujeres de hoy tiene la familia y cuanto comporta es el contrapunto cualitativo que permite completar la comprensión de su creciente presencia, no sólo a lo largo y ancho del sistema educativo y de trabajo, sino y sobre todo a lo alto, cuando cada vez en mayor número acceden a estudios y trabajos tradicionalmente tipificados de masculinos y ocupan en ellos posiciones iguales o incluso mejores que sus compañeros. Cómo resuelven las mujeres la relación entre esos dos 'universos': el del trabajo tradicionalmente asignado a los hombres y el de la familia tradicionalmente asignado a las mujeres, y en concreto aquellas que, en principio, lo tienen más difícil porque han elegido profesiones masculinas, es el interrogante último que la Investigación plantea y se plantea.

Desde esa perspectiva, la incorporación de estas mujeres al trabajo viene precedida por las trayectorias de estudios realizados, así como por los apoyos o desaprobaciones que han recibido por parte de sus familia o de los profesores al elegir estudios y por las posibles facilidades y dificultades que han tenido mientras los cursaban. Todo ello, de una u otra forma, incide en su forma de percibir su vida laboral y su vida personal y seguramente en la forma de organizar la relación entre ambas. A su vez, la situación y condiciones de cada rama de actividad considerada resultan igualmente relevantes.

La reunión con el profesor colaborador y el grupo de trabajo con profesores del centro buscan obtener información sobre esos precedentes a la incorporación de estas mujeres al mundo laboral. Los grupos de trabajo con alumnas de Grado Medio y de Grado Superior tienen también ese objeto, pero sirven además de contrapunto de las entrevistas a las mujeres que ya están trabajando, permiten relacionar las expectativas de unas con las experiencias de las otras. Las entrevistas, por su parte, constituyen la principal fuente de información para el análisis y su tratamiento exige el diseño de un vaciado en el que verter la información que aportan, vaciado que, a su vez, permite ordenar la información obtenida en las demás técnicas.

Ese vaciado y para cada tipo de estudios comprende:

- Marco de referencia
- Periodo de estudios
- Inserción y trayectorias laborales
- Vida personal
- Relación entre vida laboral y vida personal

El primer punto incluye cuestiones generales que pueden generalizarse al conjunto de estudio y actividades que se analizan, también incluye información sobre cada tipo de estudios y la rama de actividad correspondiente. El cuarto punto, vida personal, engloba, junto a ese aspecto, cuanto se refiere a relaciones familiares y de amistad.

Ese vaciado necesariamente sincrónico y en su calidad de foto fija rompe la continuidad diacrónica de la vida de las mujeres entrevistadas, cuando en esa continuidad están en buena parte las claves que dan sentido y significación, no siempre coherencia, a sus trayectorias profesionales y de vida. Sin embargo, la propia técnica de la entrevista en profundidad, que propicia el mestizaje de espacios y de tiempos, permite a la persona entrevistada ordenarlos y desordenarlos, fundir el pasado, el presente y el futuro, olvidar, enfatizar y también manipular, por este motivo, además del análisis sincrónico que posibilita analizar las entrevistas en relación a las demás técnicas empleadas, se hace un análisis diacrónico de aquellas trayectorias de vida que se consideran más expresivas, lo que añade a los puntos que se acaban de señalar el denominado:

■ Vidas de mujeres

Por último, la divergencia que conlleva un análisis por familias profesionales y ramas de actividad reclama su posterior reordenamiento para conocer lo que tienen en común, los factores de convergencia en las trayectorias de vida de estas mujeres, en cuanto colectivo definido, no por su perfil profesional específico, sino por haber seguido una formación y una trayectoria laboral en campos tradicionalmente considerados masculinos.

El resultado de este proceso ha dado lugar al:

■ Análisis general

En definitiva, la estructura del Informe comprende los siguientes apartados:

- 1. Introducción
- 2. Análisis sectorial del trabajo de campo
- 3. Vidas de mujeres
- 4. Análisis General

La 'materia prima' del trabajo ha sido cuanto aportan quienes han participado en él. Las citas, en las que se atiende más al sentido que a su estricta literalidad, se marcan con entrecomillado y van en cursiva.

El análisis, por su parte, es el fruto de un doble proceso: por una parte está el peso de la información obtenida y, por otra, desbordando sus límites, las intuiciones que la lectura y relectura de esa información van desprendiendo y consolidando. Las informaciones son las piezas del rompecabezas, como en un puzzle, pero, en este caso, como no hay plantilla previa, no queda otra que darlas muchas vueltas para intentar encajarlas sabiendo que, ordenadas de otra forma, darían lugar a una configuración distinta y quizá mejor, pero ese es el riesgo y el atractivo que acompaña a todo proceso de investigación.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

I Análisis sectorial
del trabajo de campo I

2. ANÁLISIS SECTORIAL DEL TRABAJO DE CAMPO

Las páginas precedentes referencian el proyecto de trabajo, las siguientes el trabajo realizado, aquello que ha sido hecho. Entre unas y otras está cuanto se derivan de la puesta en práctica de un proyecto, práctica que incluye lo posible pragmático y lo posible nuevo.

2.1. Edificación y Obra Civil

El marco que encuadra este apartado es, dentro del sector económico de la construcción, la rama de Edificación y Obra Civil en sus dos escenarios: el formativo, referido a los estudios que comprende la Familia Profesional correspondiente tanto en los Ciclos de Grado Medio como de Grado Superior, y el de trabajo. Geográficamente el estudio se realiza en Oviedo contando con la colaboración de un IES.

El trabajo de campo efectivamente realizado comprende:

Reunión de trabajo con el colaborador/a

En la reunión y contando con la buena disposición del Director del centro y del Jefe de Estudios, el profesor aporta los datos generales sobre el centro, organiza los grupos de trabajo con profesores/as y con las alumnas, así como el listado de las alumnas ya tituladas, lo que permite entrar en contacto telefónico con ellas.

La única dificultad que se evidencia desde el primer momento es la de contar con alumnas y tituladas de Grado Medio, por otra parte nada sorprendente habida cuenta de que el número total de alumnas matriculadas en esas enseñanzas y a nivel nacional en el curso de 1998/99 era de 7.

Grupos de trabajo

- Al de profesores asisten 4 hombres que participan activamente.
- Al de alumnas de Grado Superior asisten 12.

Entrevistas

- Ante la dificultad de contactar con tituladas del centro de Grado Medio se intentan otras opciones. Se acude a una obra en restauración en la que aparentemente trabajan tres mujeres en calidad de albañiles, pero al inicio de la primera entrevista se aclara que las tres tienen el título de Grado Superior de Tratamiento de la Piedra y que es en eso en lo que trabajan. El contacto con una aparejadora que lleva años trabajando en el sector aporta información sobre las dificultades de las mujeres para trabajar en él, señala que ella no se ha encontrado con ninguna a lo largo de su vida profesional. Para ampliar información, se entrevista a un aparejador que lleva más de 20 años en el sector y a

la Responsable de la Agencia de Colocación de la Fundación Laboral de la Construcción (F.L.C.).

- En cuanto a tituladas en Grado Superior se entrevista a una titulada en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción.(D.A.P.C.) que trabaja en su profesión y a una de las tituladas en Tratamiento de la Piedra, así como a una profesora del centro que tiene la titulación correspondiente y a una titulada en D.A.P.C. que está en el paro, pero a la espera de iniciar los estudios universitarios.
- Para aclarar algunas diferencias de opinión entre los profesores y las alumnas se entrevista al orientador del centro.

2.1.1. Marco de referencia

La cuestión general que plantea la información recogida es el machismo de una sociedad que con demasiada facilidad presume de no serlo.

‘Da igual el nivel educacional que tengan los hombres, el machismo está en todos los sitios. Las mujeres hemos tenido mucho que pelear y todavía sigue’ dice una titulada que lleva años trabajando en el sector. Las alumnas por su parte ven y viven el problema de forma más concreta: *‘Las mujeres tenemos mejores resultados en los estudios, eso está demostrado, pero son ellos los que tienen trabajo en todo. Tú si tienes que estudiar para trabajar, ellos no lo están haciendo, la mayoría no estudian y llegan a jefes de obra o encargados y no hay ninguna mujer que llegue a eso. Yo lo probé en un astillero donde trabajaba gente que conocía, quise entrar de peón y me dijeron que no porque no estábamos calificadas para ello’*. Un machismo que en la construcción echa mano del imaginario de la dureza del trabajo y de la resistencia física que requiere y que el colectivo de mujeres, se da por supuesto, no tiene. *‘En la construcción ha habido una profunda transformación en los materiales, pero no en los métodos de trabajo que siguen siendo muy duros, requieren tener mucha fuerza y, mientras no cambien, la presencia de mujeres será difícil’* afirma el aparejador y, sin embargo, como dice una de las entrevistadas: *‘Si soy capaz de estar en un lugar con seis borrachos, con cien personas pidiéndote que les atiendas, 15 horas de pie poniendo copas y cargando cajas que pesan un montón, aguantando sandeces, yo creo que soy igual de capaz para estar en una obra, pero las empresas llaman a los chicos’*.

Para descubrir que el machismo en nuestra sociedad es más fuerte que la grasa no hace falta la prueba del algodón. Sin embargo, ese machismo se pone más en evidencia en los oficios y profesiones que nos ocupan: *‘Mi tía tiene electromecánica desde hace 10 años y no encuentra trabajo, porque siempre llaman a un hombre antes que a ella’*, *‘Conozco una chica que es de calderería que es una profesión que tiene muchas salidas, ella fue la primera de su promoción y no encuentra trabajo, aunque es mejor que sus compañeros, y es por eso. Yo he ido con ella y le dicen: no, no, igual te llamamos si necesitamos a alguien con mucha urgencia y lo mismo pasa con electricidad, con mecánica’*.

En cuanto al periodo formativo, el centro educativo que ha sido el eje para la realización del trabajo de campo imparte en Edificación y Obra Civil los Ciclos de Grado Medio de Acabado de Construcción, Obras de Albañilería, Obras de Hormigón y

Maquinaria de Construcción, en ninguno de ellos actualmente hay matrícula de alumnas; y los Ciclos de Grado Superior de Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción, y Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas en los que la presencia de mujeres es similar a la media nacional.

En el curso 1998/99 el número de alumnos en D.A.P.C. fue de 20, de ellos 10 chicas y en Topografía de 18, de ellos 6 chicas. En el curso siguiente el número de alumnos en D.A.P.C. fue de 21, de ellos 7 chicas y en Topografía 26, de ellos 9 chicas. En el curso 2000/01 el número de alumnos que terminaron el D.A.P.C. fue de 17, 4 de ellos chicas. Los datos correspondientes al curso actual se ofrecen en el cuadro siguiente.

Edificación y Obra Civil. Alumnado Superiores por sexo. Curso 2001-02

Ciclos	Cursos	Total	Mujeres	Hombres
D.A.P.C.	1º Curso	25	9	16
	2º Curso	21	6	15
Topografía	1º Curso	28	9	19
	2º Curso	24	9	15

En opinión del grupo de profesores el número de chicas en los ciclos superiores se mantiene sin gran variación año a año y no piensan que la situación tienda a cambiar, como tampoco su ausencia en los ciclos medios: *‘Aquí tuvimos dos veces chicas matriculadas en Ciclo Medio, pero no llegaron ni a presentarse, ¡claro!, son ciclos manuales, de albañilería, de hormigón y ahí no hay chicas’.*

El grupo enfatiza el carácter secundario de la formación profesional frente a los estudios universitarios, la relación entre optar por FP y no querer estudiar y la condición manual de los oficios correspondientes: *‘En general, la gente, si pueden se va a los estudios universitarios’, ‘Socialmente viene muy marcada la diferencia entre FP y Universidad, por ejemplo, en Aparejadores hay muchas chicas a pie de obra y no hay rechazo’, ‘La Formación Profesional con asignaturas de humanidades es absurda, si a alguien no le gusta estudiar, no le gusta estudiar y no tiene sentido que aprenda cosas teóricas, sino todo práctico’.* La FPE, como en su momento la FP, se vincula al oficio y no a la profesión que se sigue asociando a los estudios universitarios, sin embargo, cada vez hay menos rechazo de las tituladas universitarias y de aquellas que han estudiado delineación o topografía, otra cosa es la obra donde el porcentaje de mujeres con FPE de Grado Medio no llega al 3 %.

En cuanto a la rama de actividad y a su mercado de trabajo correspondiente según la Fundación Laboral de la Construcción: *‘En la Comunidad de Asturias falta gente en la construcción y, por otra parte, el desempleo afecta sobre todo a las mujeres.*

Hay que ser un poco vanguardista y hay que atajar, va a ser difícil de cara a la mujer desempleada y las empresas van a tener que cambiar la percepción cultural que impera en el sector. Tienes alumnas de pintura y les dices a los empresarios que son muy buenas y que están bien preparadas, pero la empresa te dice, “no, una mujer no” y eso pasa. Es un problema cultural, no están acostumbrados a ver a una mujer levantando un muro, no solo el empresario, sino la propia mujer, ni la gente que pasa por la calle’. Sin embargo, los problemas que se aducen son de orden práctico: ‘Es que si hay, aunque sólo sea una mujer, hay que hacerle un vestuario. Si la obra es estatal no hay problemas, pero si es una empresa privada, pues es un inconveniente’. Un inconveniente que se repite hasta la saciedad. ‘Un empresario sólo mira los números, estudia una obra en unidades monetarias y sólo cuenta aquello o lo que le vaya a sacar mayor rendimiento, le da lo mismo que sea hombre o mujer’, y, sin embargo, ese mismo empresario ‘sigue teniendo sus tabúes sobre la maternidad y tal, le cuesta cambiar, pero es que el cambio: que las mujeres trabajen con un sentido profesional y la reducción drástica del número de hijos, ha sido muy rápido. Claro que una chica a la hora de trabajar no podrá ir con una falda corta’.

En definitiva, ¿quién rechaza la presencia de mujeres en las obras?. Para dos mujeres que conocen el problema: ‘En los niveles de operarios y obreros ya van entrando por la presencia de la mujer y están avanzando más que los otros, los que pisan la vida real están avanzando más que los que estamos sentados’, y sentados están no sólo los empresarios y sus técnicos, sino también los profesores: ‘Para las mujeres que cursan los niveles superiores están mejor las cosas porque no tienen trato directo con el personal, el que está ‘pringao’ es el Jefe de Obra, en contacto con el paisano que está cabreado porque no le asignan el trabajo o porque no quiere hacer el trabajo como le dicen, es gente de choque, sargentos de la obra’, por eso aún a sus alumnas de Grado Superior les aconsejan el trabajo en oficina y no la obra. Sentadas no están las profesoras ni las técnicas: ‘la presencia de mujeres universitarias técnicas está facilitando la incorporación al trabajo de mujeres de niveles de formación profesional’, tampoco las alumnas.

Pese a que la responsable de la Agencia de Colocación de la Fundación considera que ‘No nos resulta fácil encontrar mujeres que se quieran formar en estas profesiones, aunque casi les estás garantizando el empleo’, en opinión de las alumnas ‘los mismos compañeros de estudios en ocasiones te hacen el boicot, a mi el año pasado, yo estoy repitiendo, me llegaron a decir: “tú, si tienes que estar de peona, a ti se te caen los anillos”, y a mí no se me caen los anillos por poner un ladrillo o lo que sea’, ‘En la construcción por abajo no puedes entrar, aunque haya mucho trabajo tú de peón nunca vas a entrar. Ya no es que tú no vayas a rendir, es que se van a reír de ti’, ‘Yo podría estar trabajando en una obra con mi padre, pero ¿de qué voy a entrar, de peón?, de peón no te quieren’. Una de ellas, de forma un tanto airada, dice que si hubiera podido habría entrado a trabajar en una obra, porque sabe que en las obras, en cualquier oficio, se gana mucho dinero, pero también sabe que las mujeres no pueden trabajar en ellas, algo que si han podido hacer sus propios hermanos.

2.1.2. Periodo de estudios

Antes de entrar estrictamente en el tema y en una de las entrevistas se suscita por parte de una profesora un problema previo: la desmotivación.

‘Se da en secundaria y yo creo que la pasamos todos, se ven con 16, 17 años y con unos estudios básicos y no pueden tener mucha más ambición, hasta entonces sólo te gusta jugar, cuando encuentran el camino: “a mí me gusta esto”, empiezan a cambiar y ya no hay quien les conozca. Yo la pase en 3º y 4º de Bachillerato, te ves aguantando padres, aguantando profesores para nada, porque llegabas a cuarto y tenías que seguir estudiando o irte a una tienda de dependienta, no eres nada, te sientes inútil’. Las trayectorias de estudios y trabajos de las alumnas confirman sus palabras, ya que en su mayor parte superan la edad que les correspondería si hubieran seguido los estudios de forma continuada. Entre los estudios obligatorios y la profesionalización parece que algunas consideran llegado el momento de trabajar en lo que sea para ganar algún dinero y algo de independencia, luego comprenden que es necesario tener una profesión que permita obtener el dinero que reclama vivir independiente. Se trata de una trayectoria novedosa y quizá más frecuente entre las mujeres y en formación profesional.

En cuanto a la titulación previa, el orientador del centro considera que en general quienes siguen los ciclos es porque *‘no han podido seguir estudios de grado superior por falta de posibilidades económicas o familiares, no por nota, ya que para acceder al ciclo se exige una nota superior a la que se necesita para entrar en la universidad por ejemplo en Informática, aunque hay un cierto número de repetidores de Bachillerato o incluso la ESO y esos tienen unos límites personales que les impiden ir a la universidad, también hay gente que intenta la universidad en estudios relacionados con esto y choca y viene al Ciclo Superior’*; y una profesora añade: *‘Ahora la gente viene de Bachillerato, antes todos venían rebotados de la universidad, sobre todo de carreras técnicas, en los ciclos se encuentran cómodos y ven que encuentran trabajo, algunos vuelven a la universidad, pero pocos. También hay quien viene de facultades de Letras, porque les gusta el diseño, pero les cuesta muchísimo porque no recuerdan nada de matemáticas, ni de física’.* Opiniones que las mujeres activas entrevistadas precisan: dos habían seguido estudios universitarios de letras, otra suspendió la Selectividad y otra nunca pensó ir a la universidad a hacer Arquitectura porque consideró que *‘Me caía demasiado grande y me metí en Delineación’.* En cuanto a las alumnas actuales: la mayoría vienen de BUP sin terminar y con cierta experiencia laboral y algunas de la universidad, estudios que dejaron porque no les gustaban o porque una vez iniciados entendieron que eran demasiados años y que los ciclos tenían más salidas.

Esa variedad de situaciones nos remite a un problema ya esbozado en términos de desmotivación y que afecta a la elección de estudios a seguir, no en cuanto norma de obligado cumplimiento, sino a cómo se vive esa norma.

La entrevista en el centro de FLC precisa los términos: *‘Viene mucha gente que quiere hacer algo y no sabe qué, que procede del fracaso escolar y aquí se les ofrecen las*

posibilidades que hay. En cuanto a las chicas lo que les trae aquí es el haber probado formación reglada de otro tipo que no iba con ellas, porque se da mucha teoría y no les apetece y otras vienen con experiencias laborales diversas, en hostelería, cuidando niños, de asistentes, pero se dan cuenta que sin una cualificación lo tienen muy difícil y buscan otras salidas, pero como hace tiempo que dejaron los estudios tienen problemas de base formativa. En albañilería hemos tenido una alumna muy jovencita que había terminado la ESO, pero que su padre es albañil, la de grúas torre tenía experiencia en el sector, pero no tenía cualificación y quería promocionarse'.

Esto es: no se sabe qué hacer, fracaso escolar, búsqueda de aprendizajes menos teóricos, reincorporación al sistema educativo tras una experiencia laboral al nivel más bajo para promocionarse laboral y económicamente, incidencia del medio familiar. Para alguien que ha tenido una larga experiencia en el sector esta última es la razón principal: *'Es muy difícil que sin tradición familiar las mujeres entren en este sector'.*

En opinión del grupo de profesores *'vienen porque le ven una salida y porque les gusta el diseño y les gusta el dibujo y no van al artístico porque tiene menos salidas. Son chicas que podrían estar perfectamente en la Universidad, pero ven que en la FP se están colocando, no tan bien como la gente cree, pero.... También tenemos gente de la universidad: Geológicas, Económicas, incluso Ingeniarías que o bien se cansan de estudiar o tienen dificultades o no ven futuro en esos estudios'.* A lo que el orientador añade que *'eligen este módulo porque les gusta, aunque también incide la experiencia familiar'*, agregando así dos nuevas motivaciones: les gusta y buscan salidas.

Para las alumnas, cuatro de las cuales iniciaron estudios universitarios, lo más importante es la promesa de que tiene buenas salidas, salidas con futuro. El ideal para ellas es *'encontrar algo que tenga salidas y que además te guste, quiero salir a flote'*, a esto se añade la incidencia del medio familiar, *'además esto lo vi un poco en casa y a lo mejor te ves influenciada, no sé'* y que el Ciclo es de dos años frente a los cinco de la Universidad.

La elección hecha en su día por aquellas que actualmente están activas se revive de una forma compleja en la que caben todas las motivaciones señaladas: *'En la ESO cuando me preguntaron 'tecnología o música', como a mí me encanta la música elegí la música, pero es que no tenía ni idea, no te planteas que te gusta la música, pero que te conviene tecnología porque después vas a estudiar el bachiller tecnología y cuando lo empecé los profesores se echaban las manos a la cabeza. Siempre me ha gustado dibujar tanto artístico como técnico. De pequeña tenía una vecina mía que daba clases de dibujo. Lo que pasa es que cuando tienes que elegir o ciencias o letras o una carrera no sabes muy bien, es un poco pronto. Yo también tengo un problema, me gusta todo y entonces a mí ahora me serviría estudiar cualquier carrera, pero es porque me gusta todo y si eso me pasa ahora, cuando eres pequeña y tienes que elegir: ¿qué haces?'.*

'Empecé en la Universidad, aunque no llegué a acabar 1º de Historia, hace de esto algunos años y decidí dejarlo. Estuve unos años trabajando como asistente, cuidando niños, a un anciano y luego retomé los estudios y vi posibilidades en esto. Una es un poco inconsciente según a qué edades y me di cuenta que podía sacar partido a algo

que siempre me había gustado y pensé que el Módulo me podía dar alguna salida, además mi padre siempre pintó y modeló’.

‘Yo era muy rebelde y le dije a mi madre que no quería seguir estudiando y ella me metió en unos grandes almacenes, aguanté dos días y seguí estudiando. Empecé a dar clases particulares a niños y descubrí que me gustaba, mi madre es maestra y mi abuela, pero por no estudiar Pedagogía me metí en Geológicas. Vi en la Facultad las primeras prácticas, la primera huelga, vi que el que terminaba quinto estaba de peletero, y el otro en no sé qué y me dije: “aquí no hay futuro”, yo siempre he sido muy práctica, incluso los profesores me desaconsejaron que hiciera Delineación Industrial, era retroceder, pero lo hice y me gustó, desde siempre me gustó la delineación’.

La siguiente entrevista añade una motivación más: enseñanzas no masificadas. *‘No sabía que hacer, tuve la suerte de suspender Selectividad porque si no ahora estaría estudiando Económicas, Empresariales o una movida de esas. Tenía una vecina delineante y vi cómo hacía los planos y me empezó a gustar, me metí en un curso pero no hice nada y luego me enteré que había un Módulo de Delineación en Edificación y lo hice. Mi padre me dice que siempre me gustó dibujar casas y cosas así y es verdad, pero mi padre me lo dice ahora’.*

La buena o mala disposición de la familia para que sus hijas estudien Formación Profesional y dentro de ella ciclos con presencia minoritaria de chicas depende del nivel cultural y económico que tengan. Los estratos medio y medio-alto la rechazan por cuanto implica una movilidad descendente: *‘Yo después de estar en la Facultad, cuando les dije que me iba a FP, poco más y me muerden o me encierran, pero yo me apunté porque allí era donde iba a encontrar trabajo’*, no así los estratos medio-bajo y bajo porque en ese caso la movilidad es ascendente y porque en algunos casos el padre trabaja en ello: *‘En mi familia siempre fui yo la que más estudió, les pareció muy bien, no se planteó si había pocas chicas, me dijeron tú estudia lo que quieras, ‘Mi padre empezó de cero y hoy sabe leer un plano y aprendió solo, llegó peldaño a peldaño’, ‘Mi padre no cabe más en sí mismo conmigo, porque es una profesión que ha sido toda su vida y el ver que una de sus hijas le gusta, quiere terminar y encima, después de terminar, quiere seguir, es algo que... no sé... es que lo ves’, ‘El mío a lo mejor es que no me puede ayudar mucho porque no está capacitado, pero le gusta mucho, aparte que el siempre quiso estudiar y no pudo porque se tuvo que poner a trabajar y ver que uno de los hijos estudia..., porque mi hermano se fue también a trabajar con él de peón’.*

Las alumnas consideran que en los estudios y en cuanto a contenidos tienen las mismas dificultades que sus compañeros y que el trato con ellos depende de cómo sean, sólo alguna repetidora señala que si una chica falla un día ya está calificada y que los chicos son muy competitivos, aunque reconoce que hay chicas que también lo son. La opinión de quienes están ya trabajando es más entusiasta: *‘El primer año había muchos repetidores y tú entras y no conoces a nadie y ellos formaban como un sub-grupo, pero pasa siempre, también pasaba en el Instituto que éramos muy pocas chicas. En el Módulo había algunos con los que apenas me trataba, ellos se reían y pasaban de estudiar, pero yo en clase me lo pasaba bomba, me reía muchísimo, pero*

estudiaba, y siempre sacaba unas notas muy altas y ellos no. En general, los chicos te tratan muy bien. Lo mismo los profesores, genial, ..., te ayudaban muchísimo y eso te hace también estudiar más, porque si se portan bien contigo... El Ciclo no me pareció difícil, nada, pero nada', a lo que otra añade: 'Además teníamos un profesor que siempre nos estaba diciendo: "Ánimo, aquí os espero, vosotras poner os la gorra y como el primer tío, haceros respetar, tenéis que ir a por todas y haceros un hueco".

El grupo de profesores tiene una opinión muy positiva sobre las alumnas, *'Las chicas son más concienzudas, más laboriosas, son módulos que llevan mucha medición y para eso son más aplicadas y ordenadas, no digo que sean más inteligentes o menos, sino que son más receptivas para lo que tienen que hacer y más disciplinadas, más responsables, hay chicos que también lo son, pero hay otros que no. En cuanto a calificaciones no hay diferencia, incluso son mejores'*. El orientador del centro precisa: *'La impresión que tengo es que no son muy rompedoras, pero lo que tienen claro es que quieren estudiar esto, aunque a veces no se han planteado las implicaciones posteriores de su elección, hay quienes sí, que viene con conciencia clara de las dificultades, con mentalidad un poco pionera'*. Sus palabras avanzan hacia las dificultades profesionales que se van a encontrar y la profesora entrevistada, además de avisarlas, les da pautas de comportamiento: *'Un día a un grupito que venían así, muy monas, les dije: "Esto no vale aquí, aquí tienes casi que disfrazarte de hombre", me las llevé a una obra y les dije: "así vais a estar toda la vida, no vais a ir de tacones, hay que parecerse incluso al hombre, parecerse en la forma de vestir y también en actitudes", aunque ahora las cosas van cambiando'*.

Algunas de las alumnas han tenido ya cierta experiencia laboral pero, para todas, las prácticas en empresas operan como anticipo de su próxima inserción en el mundo del trabajo, por eso las valoran y también porque en bastantes casos, una vez obtenido el título, los alumnos se quedan a trabajar en las empresas en las que las han hecho. Pero hay de todo, *'Las prácticas me fueron mal porque era un arquitecto, todo un arquitecto, y como tenía mucho trabajo pasaba de mí, fue peor que no haber ido, aunque de veintitantos que éramos la mayoría de la gente se quedó trabajando después de terminar las prácticas'*, *'Las prácticas las hice con un arquitecto y muy bien, vi y aprendí muchas cosas, dibujábamos, traté a mucha gente, haces cosas, abres la puerta, hablas por teléfono, en fin ...'*

En el grupo de profesores se suscita el tema de que a la hora de hacer prácticas las chicas prefieren ir a oficinas y no a las obras, *'De hecho, comentan, una empresa pidió chicas para trabajar a pie de obra, pero ninguna lo pidió'*. Sin embargo, el grupo de alumnas y de forma un tanto crispada pone en evidencia su desacuerdo, tanto en relación a las prácticas, como al trabajo posterior: *'Yo si pudiera estar en obra, no me lo pienso dos veces, porque es lo que me gusta.'*, *'Yo creo que la obra no es tan estresante como la oficina, a mí me parece que te mueves, que tienes más libertad'*, *'Yo creo que realmente lo que te gusta y donde realmente vas a aprender es en obra, es donde ves las cosas tal y como son'*, *'Los profesores te dicen que es mejor oficinas, yo sé que ha habido una que pidió ir a obra, pero no ha ido'*. Ante esta contradicción se habla con una profesora: *'No sabes exactamente qué es lo que quieren..., a mí lo que me ha llegado es que prefieren ir a oficinas, antes las más mayores sí que querían ir a obra'*.

El orientador aclara el malentendido en los siguientes términos: *‘Yo creo que el Ciclo está más volcado hacia la obra, el trabajo de oficina es más para el siguiente nivel formativo, las empresas a estos titulados los contrata para trabajos de campo. Lo que dicen los profesores es más una manifestación de su inconsciente, para ellos pesa más la trayectoria histórica de que no había chicas en las obras y en ellas eso no pesa, pero cuando el profesor pregunta, sus alumnas, como saben su opinión, se callan o le dicen que sí’.*

Cargada la mochila con sus gustos y disgustos, con expectativas y limitaciones, mediadas por la incidencia de la familia y de los estudios realizados, estas mujeres inician, memoria proyectiva, o recuerdan, memoria retrospectiva, su proceso de inserción laboral y su trayectoria profesional.

2.1.3. Inserción y trayectoria profesional

‘La discriminación de las mujeres se produce a la hora de contratar personal, porque prefieren chicos, no en las obras. En todo caso y si falta oferta de trabajadores, el empresario coge lo que hay’ opina una aparejadora, pero lo que más hay son mujeres desempleadas y no las cogen.

Sin embargo, la cuestión es bastante más compleja. *‘Hay que cambiar ese complejo de la mujer de decir: “No, es que yo no puedo ocupar el puesto que ocupa mi hermano”, ser albañil, por ejemplo, tienes que tener orgullo como mujer y decir: “ Si a mí lo que me gusta es ser palista, ¿por qué no lo puedo hacer?”.* En pintura hay mujeres en el curso que se califican igual o mejor que ellos y es un trabajo que requiere mucho detalle, limpieza, se tiene que tener cierto gusto y ahí hay un amplio campo para las mujeres. En el encofrado es más difícil, pero en las grúas no es más que manejar una botonería. En las máquinas lo veo difícil por el empresario y además requiere mucho desplazamiento, la movilidad es muy grande, aunque la mujer tendría que concienciarse y moverse. Sólo hay que cambiar la mentalidad del empresario’. ¿Sólo?, ¿Y qué hay con la mentalidad de sus cuadros superiores técnicos?. Esto es lo que opina un aparejador que lleva muchos años en la construcción: *‘En topografía y en delineación hay chicas y no hay problema, pero en oficios ¿en qué puede encajar la mujer?, yo pienso que en manejo de maquinaria, como gruistas porque es un trabajo de precisión, aunque no conozco a ninguna mujer que lleve una grúa, pero hay otras labores que por tema físico no podrían, por ejemplo encofrador, en albañilería hay parte que son muy duras, ¿yesistas?, tampoco, es un problema de naturaleza’, más que con la naturaleza, ‘con la Iglesia hemos topado’ y en ella, en los titulaciones de Grado Medio, en los oficios, la mujer sigue sin ‘encajar’, ¿pero qué ocurre con las tituladas en Grado Superior?*

Para el profesorado *‘a la hora de encontrar trabajo no tienen más dificultades las chicas, las mismas, pudiera haber un poco de diferencia en lo que está directamente relacionado con la obra, pero en las prácticas las empresas nos piden chicas para oficinas y las chicas no vienen aquí pensando que van a trabajar a pié de obra, sino en oficinas técnicas. A la obra van a ir de visita, a hacer una medición. Ha habido una chica que quería estar en obra y al final la llevaron a oficinas, es que es una chica muy guapa,*

desgraciadamente es así, y da muy buena imagen y es muy trabajadora, estuvo a pie de obra unos meses, después les falló alguien de la oficina y la llevaron para allí, ella estaba esperando que la llevaran otra vez a obra, pero en su puesto metieron a un chico. Estar a pie de obra es difícil para cualquier persona y más para una chica, para una chica joven'. Como en tantos otros casos, las apelaciones a la supuesta comodidad de un tipo de trabajos: en oficinas, la también supuesta preferencia de las mujeres permiten sin rubor hablar de igualdad entre mujeres y hombres, cuando esa igualdad no es otra cosa que el medio desde el que cada cual pueda ejercer su libertad de opción y en esa libertad está el deseo manifestado por las alumnas de trabajar en obra, algo que las jóvenes y guapas no pueden hacer.

Entre las mujeres que ya trabajan se evidencian diferencias atendiendo a la edad. Quien cuenta con una larga trayectoria profesional opina que la dificultad no está en la obra, sino en conseguir trabajo, a la hora de contratar: *'A las chicas les cuesta más encontrar trabajo, pero luego las quieren más porque son más trabajadoras, más activas y más puntillosas, de hecho ya hay empresas que prefieren chicas, pero también hay quien prefiere a la chica mona', 'Una vez que terminé el ciclo fui a buscar trabajo y lo primero que me decían es que si tenía novio, lo clásico, que qué pensaba de salir por la noche, del matrimonio, ¡Oiga, que yo he hecho Proyectos!, ni caso. Nunca me preguntaron si yo iba a trabajar, sino si iba a faltar, si tenía enfermedades. He tenido que pelear y bregar mucho y esas actitudes masculinas que tienes que tomar te terminan marcando y te haces dura. Mis compañeros no me soportaban, yo tengo un carácter agradable y fácil de convivir, pero todos me dicen lo contrario, que tengo muy mal carácter, lo que tengo es mucho genio, mucho temperamento y lo que veo que me parece que está mal no lo soporto y, claro, eso te hace ser agresiva'.*

Sin embargo, las cosas han ido cambiando, aunque lo que no puede ser, no es, y lo que puede ser, es: *'No me ha sido demasiado difícil encontrar trabajo, terminé hace tres años y hace tres meses mi jefe, con el que había hecho las prácticas, me llamó y estoy muy contenta. La albañilería como tal me parece que no es para mujeres, se requiere mucho esfuerzo físico. El trabajo que nosotras hacemos, restaurar la piedra, es diferente, lo nuestro es un poco aparte, es una cosa un poco especial, un trabajo más delicado'. Hay a quien aún le resulta más fácil: 'Terminé el año pasado un jueves y el viernes vine al Instituto, me dieron las notas y ya me avisaron de que había un posible trabajo y que me iban a llamar, el lunes me llamaron y empecé a trabajar por la tarde y ahí sigo. Es una ingeniería pequeña, una ingeniera de minas que es la jefa y un técnico. Ella me dice que él no quería chicas por su mentalidad machista, es de África, de por ahí, es militar, pero no es que te vaya a decir cosas: no, lo notas en el trato'. Según parece la presencia de mujeres universitarias técnicas está facilitando la incorporación al trabajo de mujeres de niveles de formación profesional en topografía y delineación. 'De mis compañeras, una trabaja con dos arquitectas, tres se colocaron donde hicieron las prácticas y otra con su padre. Creo que si es para trabajar en oficinas no hay diferencia entre chicos y chicas, pero en obra sí, pero yo no quería ir a obra, no me veo mandando albañiles de 50 años'. También hay quien se toma un compás de espera: 'Yo quiero prepararme bien, tengo que tener un sueldo para poder vivir sola, prepararme todo lo que pueda y cuando ya no pueda más,*

ponerme a trabajar, pero mientras puedas, ¿por qué vas a ponerte a trabajar?, ya tendré tiempo. Cuando ya no estén mi madre y mi padre, prefiero ser arquitecto que delineante y no me voy a conformar’.

Tanto para quienes ya trabajan, como para las alumnas actuales, es importante trabajar en su profesión, encontrar un trabajo de su nivel de cualificación y si es posible que les guste. En boca de las primeras: *‘Para mí lo importante al terminar era seguir la profesión, de hecho hice cursos relacionados con el volumen, pero, claro, hay que comer y el trabajo para mí también es importante, me pesaba mucho no tener trabajo y ahora tengo las dos cosas, trabajo en lo que me gusta’, ‘No tuve necesidad de plantearme trabajar en otra cosa, pero pienso que como yo no necesito trabajar para vivir hubiera preferido esperar y seguir formándome en lo mío y hasta me hubiera planteado el estudiar arquitecto’, ‘Mi hermano que no era de estudiar se puso a trabajar y no le importa trabajar en lo que sea, pero a mí sí, yo quiero trabajar en lo mío o en lo que me gusta, no trabajar por trabajar, por un sueldo, hay mucha gente que no piensa como yo, porque tampoco puede, necesita el dinero’.* En boca de las alumnas de más edad encontrar trabajo se hace más apremiante: *‘Yo, por mi edad, lo primero es trabajar, a ser posible en lo que me estoy preparando, pero si tengo que volver de camarera vuelvo’,* y las razones las tienen claras: *‘Yo estuve trabajando cuatro años, saqué el COU el año pasado en el nocturno y me matriculé en el Ciclo en septiembre y saqué una plaza de milagro. Espero no estar mucho tiempo parada o buscando trabajo al terminar, si es dentro de la rama mejor, me da igual en oficina que a pie de obra, que de encargado, que de delineante, que de lo que sea, pero trabajar’.* *‘Cuando termine tendré 25 años y de cara al futuro quiero estabilidad, no estar a salto de mata, para eso hubiera seguido de camarera. Sin embargo, las más jóvenes no tienen ese apremio: ‘A mí me gustaría encontrar trabajo, por supuesto, pero, si puedo, seguir estudiando Arquitectura Técnica a distancia compaginándolo con mi trabajo, eso es lo que me gustaría’, ‘Yo como ella’, ‘Yo encontrar trabajo y mucho mejor dentro de la rama, mejor porque eso es lo que me gusta, lo tengo claro: estoy estudiando para hacer eso’, ‘Eso es lo que esperamos todas, aunque vamos a tener que tragar, pero según en qué condiciones’.*

En palabras del orientador: *‘La calificación les marca mucho, saben que su profesión tiene un peso importante en sus vidas y la profesión no es para ellas un divertimento. Como luego demuestran que trabajan muy bien, van abriéndose camino, pero terminar con las resistencias es más lento’.* O como señala la profesora: *‘La mujer hoy intenta trabajar en lo suyo y si no, trabaja en lo que sea que lo otro ya saldrá’.* Quizá sea cierto como ella dice *‘que hoy la mujer es mucho más pragmática y piensa en el futuro, ellos son más tranquilos, están más cómodos en casa con mamá’.*

El trabajo por cuenta propia desde hace unos años, además de una opción derivada de los cambios en el propio sistema productivo, es una posible salida para el desempleo de las mujeres que las propias instituciones impulsan: *‘Es una salida bastante buena para la mujer, es más fácil su conciliación con la vida familiar. El papel de la mujer es el que es, las tareas del hogar, y si trabajas por tu cuenta te puedes organizar tu tiempo, por cuenta ajena tienes que cumplir el horario y es más complicado. Pero no todo el mundo tiene madera emprendedora, ni se atreve a tirar hacia delante, pero hay*

que concienciar a las mujeres de que trabajar por tu cuenta, conseguir subcontratas, es una opción, de hecho ha habido alumnos que lo han hecho, las mujeres pueden hacer eso mismo y algunas lo hacen, la primera alumna la tuvimos en el año 1991, hizo albañilería, su hermana hizo luego alicatado y el marido es fontanero, entre los 3 han montado una pequeña empresa y les va muy bien' opinan en la FLC, pero sus palabras ofrecen a las mujeres dos posiciones contradictorias: seguir asumiendo su función tradicional en la familia y, además, ser emprendedoras, responsabilizándose así de dos tareas que cada una de ellas reclama 24 horas de atención y preocupación. Así, en una rama de actividad como la construcción que sigue sin aceptar a las mujeres escudándose en que tienen que atender a sus responsabilidades familiares, la solución que se las ofrece está en el trabajo por cuenta propia porque: *'ahí el tema de las responsabilidades de las mujeres pienso que incide poco, cada vez más se funciona por autónomos y destajos y lo importante de un albañil son los metros que haga, sea hombre o mujer'*.

Las recién tituladas en Ciclo Superior lo ven como una opción a largo plazo: *'Me gustaría trabajar por mi cuenta, pero es que lo veo muy difícil, aunque si que me gustaría. Yo ahora voy a estudiar Arquitectura Técnica y cuando termine, primero coger experiencia en una empresa, ir despacito, porque ponerte a competir con un ciento de aparejadores y arquitectos me parece difícil y no se si algún día lo llegaré a hacer..., pero si que me gustaría, si'*.

2.1.4. Vida personal

Quienes ahora son alumnas centran sus expectativas, una vez conseguido un trabajo de su nivel profesional y el sueldo correspondiente, en resolver sus propios vidas, en alcanzar la propia independencia: *'Lo único que quiero es estabilidad económica, poder vivir el día de mañana, no ir a pedir trabajo y que no te den el seguro, que no puedas tú sola mantener una casa o un coche, de camarera no puedes, ni de dependienta', 'No me gusta estar mantenida por nadie'*, para eso han hecho el Ciclo *'no para estar en mi casa limpiando'*.

Se trata de una opción personal que el hecho de tener pareja no modifica: *'Yo no podría quedarme en casa, empecé a trabajar a los 17 años, estarme en casa no', 'Yo, ¿típica ama de casa: las camas, sacudir la alfombra, leer una novela o ver la televisión, hacer la comida?, me agobiaría y, vamos, depresiva total'*.

La modificación vendrá, si viene, con tener familia: *'Si tengo hijos me dedico a ellos, pero en el momento en que los pueda dejar en una guardería o en el colegio yo volvería a mi trabajo', 'Si tuviera hijos no me dejaría que me los criase nadie, me los criaría yo, eso siempre, pero como con cuatro años se los lleva al colegio o a la guardería, yo no voy a estar en casa, volvería al trabajo', 'Yo, si tuviera hijos los criaría, pero eso no quiere decir que quiera tenerlos, eso es otra cosa'*, los hijos y las hijas son de la madre hasta que entran en el sistema educativo, ese sentido parece tener el *'no me dejaría que me los criase nadie'*. A partir de ese momento, reaparece la figura del padre y la reclamación de igualdad con él en las responsabilidades familiares:

'También el padre puede quedarse en casa a cuidar de los hijos', 'Igual que ellos están estudiando para trabajar el día de mañana, yo también, con lo cual el dejar mi trabajo por mis hijos hasta cierto punto, conozco gente que se las arregla muy bien y por qué no vas a hacerlo tú', y la razón es muy clara: 'no todos lo aceptan', no aceptan un motivo tan evidente como: 'mis padres están toda la vida para que yo el día de mañana llegue a algo y a trabajar en algo, con lo cual, yo lo que digo, es que yo estoy haciendo lo mismo que están haciendo ellos, entonces...', hay que imaginar alternativas: 'que se quede en casa quien gane menos, por lo menos yo lo haría. Yo, si mi marido me supera el sueldo en el doble de dinero y voy a poder vivir mejor con su sueldo que con el mío, está claro que no vamos a vivir con la mitad' o recurrir a los ejemplos: 'cuando mi padre se queda en paro es mi padre quien hace la comida y todo lo demás y mi madre es la que trabaja'.

Entre ese grupo de alumnas, y lo que dicen las mujeres que ya están trabajando, las diferencias provienen de la disparidad entre imaginar el futuro y vivirlo. Cada vida se ve puntuada por los encuentros y desencuentros con lo y los demás: el trabajo y el estudio, la pareja y la familia, la compañía o la soledad.

'Esas actitudes más masculinas que tienes que tomar cuando trabajas en una profesión como ésta inciden en la vida personal, te terminan marcando y te haces dura. Todo eso te incide en la forma de ser, en las relaciones personales. Vas por la calle y se te acerca un hombre y te dice una chorrada y le mandabas a la porra, pero rápido. Para encontrar a alguien que sea serio, que sea parecido a ti, tienes que rebuscar mucho, no lo encuentras así como así. Como no encontraba otra cosa tenía cierta drogadicción por el trabajo, caes en eso. Iba alguna vez a tomar café, a cenar, pero mi trabajo era lo primero. No he tenido intenciones ni de casarme ni de nada, hace dos años que compré el piso y lo monté para mí, para mí como soltera. Esa renuncia te vale para seguir estudiando y trabajando y concentrarte en lo que estás haciendo, pero a veces tienes tendencias hasta depresivas. Pero hace un año encontré la persona adecuada y desde entonces vivo en pareja, no se cómo fue, pero cambió todo, ocurrió, todavía no me lo creo. Es un hombre muy centrado, que también tiene mucho trabajo, es muy serio, en eso coincidimos muchísimo, somos un par de raros'.

'A mí me gustaría dos espacios separados, me gusta más separar espacios en la organización de mi vida. Tener un trabajo seguro como el que tengo y tiempo para estar con los amigos, en fin, esas cosas, me gusta mi profesión y además no me gustan las tareas del hogar, aunque, si hay que hacerlas, las hago, pero quedarme en casa como ama de casa, no. Si tengo hijos no quiero dejar el trabajo, ni tampoco trabajar a tiempo parcial para compaginar la casa y el trabajo',

'Yo empecé este Módulo y conocí a un chico y estudiamos juntos y, bueno, nos hicimos novios, él me saca cuatro años, era ya mayor y lo tenía muy claro: terminar y ponerse a trabajar, yo pensaba hacer la ingeniería, pero si quería estudiar tenía que irme fuera y no quería irme y que él se quedara aquí. No sabía qué hacer, pero al final me voy porque va a ser mejor para nosotros, él también me lo dice, porque yo me siento capacitada para ello y me quiero sentir bien y es mejor para los dos. Él me empuja a que estudie, y cuando yo sea aparejadora o arquitecta y él delineante

tampoco tendremos problemas, lo hablamos y él se ríe... Me encantaría trabajar con él, nos gustamos estudiando y haciendo los trabajos juntos, pero ahora no puede ser'.

2.1.5. Relación entre el trabajo y la vida personal

El orientador piensa que las mujeres hoy *'saben que su profesión tiene un peso importante en sus vidas, que no es un divertimento y controlan el tener o no tener hijos'* y parece que es así.

Una buena parte de las mujeres que han participado en el trabajo de campo centran su vida en el trabajo, hablar de su vida es hablar de su trabajo, sólo los hijos y temporalmente les apartan de él.

Sin embargo el empresario *'sigue teniendo sus tabúes sobre la maternidad y tal, le cuesta cambiar, pero es que el cambio, que las mujeres trabajen con un sentido profesional y la reducción drástica del número de hijos, ha sido muy rápido'*.

2.2. Electricidad y Electrónica

El marco que encuadra este segundo apartado es, dentro del sector económico industrial, la Familia Profesional de Electricidad y Electrónica tanto en lo que se refiere a la formación profesional en sus dos ciclos como a su ámbito de actividad laboral. Geográficamente el trabajo de campo se realiza en Madrid con la colaboración de un IES.

Las técnicas efectivamente realizadas han sido:

Reunión de trabajo con el colaborador/a

- En esa reunión el profesor, además de sus puntos de vista sobre el tema que repetirá en el Grupo de Profesores al que asiste, aporta datos sobre el centro.

Grupos de trabajo

- Al grupo con el profesorado que se realiza fuera del horario escolar, además del colaborador, asisten tres profesores todos ellos hombres..
- Ante la dificultad de tener dos reuniones con alumnas se hace una sola a la que asisten alumnas de Ciclo Superior de Electrónica y también de Madera y Mueble, dos de ellas de Ciclo Medio, enseñanzas en las que las mujeres son también minoritarias, pero que en la selección de tipos de enseñanza no estaban incluidas por el reducidísimo número de alumnas que siguen estos estudios.

Entrevistas

- Respecto a mujeres que están trabajando se entrevista a una que cuando se contactó con ella estaba en esa situación, pero en el momento de la entrevista estaba en paro. La segunda trabaja en una empresa de electrónica. Ambas de Ciclo Superior.

- De las entrevistas a mujeres de esas profesiones, pero ocupadas en otras actividades, se entrevista a dos de Grado Medio en situación de paro y a dos tituladas en Grado Superior que trabajan en informática.

2.2.1. Marco de referencia

La cuestión general que sugiere la información reunida se centra en las actuales condiciones del mercado de trabajo en general y en concreto para las mujeres recién tituladas o al menos las que se han encontrado estas mujeres. El trabajo precario y las duras condiciones de trabajo que lo acompañan y que afecta ya en nuestro país a 3.000.000 de personas, en buena parte mujeres y jóvenes, así como su acelerado incremento en los últimos años, no es nada nuevo, pero revivirlo en boca de quienes lo sufren resulta aterrador.

‘A mí me gusta mucho la justicia, la injusticia me saca de quicio y en el mundo no hay mucha justicia al menos para la mujer, yo la verdad es que estoy muy decepcionada desde que salí a la calle y vi lo que había en tema de trabajo, en tema de sueldo, en tema de cómo tratan a la gente, es que del trabajo es de lo que vives, el dinero es importante, el dinero no es importante para quien lo tiene, por dinero no puedo irme a vivir con mi novio, no puedo comprarme un coche, no puedo salir a cenar un día, sin dinero no puedo hacer nada de nada’, así se expresa una mujer que tiene Ciclo de Electrónica Industrial y que empezó a trabajar como camarera a los 17 años. Ya sabía lo que significaba el trabajo precario por sus padres, pero esperaba que gracias a su titulación las cosas para ella iban a ser distintas. *‘Mi madre ha estado toda su vida limpiando sin contrato y mi padre de camarero hasta los 45 años que le despidieron y después nada, el paro de larga duración, hasta que montaron una panadería para poder vivir, les da para poder vivir, para pagar los gastos, pero no para poder ahorrar. Se han visto forzados a ello porque mi madre que ha trabajado toda su vida, según los papeles no ha trabajado nunca, ni tiene paro ni nada, y mi padre no ha cotizado en los últimos 8 años para que le den la pensión, así que nada tampoco. La salida era montar algo y eligieron la panadería, era lo más sencillo, no había que saber nada’,* pero ella si sabía o creía que sabía, para eso hizo el Ciclo.

Otra entrevistada añade: *‘Todo lo que he visto desde que terminé mis estudios es decepcionante, he pasado en poco tiempo por muchas empresas y no he pasado por ninguna que hiciera bien las cosas en el sentido legal, ni una, unas te decían que ibas a trabajar 16 horas y trabajabas 40, otras te ponían que ibas a cobrar esto y cobrabas lo otro. En el primer sitio en el que trabajé, tenía derecho a librar dos días seguidos y no libraba, pero ni medio, ninguno. Hay sitios que el mismo día que entras y firmas el contrato firmas la hoja de la baja voluntaria para que no te tengan que pagar el despido si te quieren echar, tu firmas tu hojita sin fecha ni nada y, si no, no entras. Donde estoy ahora te echan una semana cada seis meses, así de claro, yo estoy intentando promocionar dentro de la empresa, pero es muy difícil, me dijeron que al año me iban a subir de categoría, ya llevo un año y de momento me han dicho que sí, pero ahí seguimos. Yo no quiero estar así, que no, que no, muy mal, en el trabajo muy mal, es una de las cosas que está peor sobre todo para la gente joven y en mi empresa el 90% es gente de menos de 27 años, porque son los que menos cobran, los que menos*

experiencia tienen y nos conformamos y las chicas más que los chicos obligatoriamente, no te dan otra opción. A las mujeres, si las despiden, no tienen más posibilidades que la limpieza o las cajas, los chicos tienen más salidas, en la electrónica de los coches todo son hombres y así en otras cosas, yo comprendo que en obras que se necesita fuerza física se coja a los hombres, pero no tiene sentido que te digan que no porque tienes que coger una caja o para conducir, cuando estás conduciendo'. Si ella ha estudiado tanto como sus compañeros no entiende el porqué de su situación y termina autoculpaibilizándose: 'Yo debo tener muy mala suerte..., es como si yo hubiera llegado en la peor época de trabajo y a mí me ha pillado el marrón, cuando todo está peor, estoy peor que los chicos y no hay ninguna razón que lo justifique, porque a las chicas cuando estudiábamos y nos preparábamos se nos daba bien, mejor que a ellos'.

Estas mujeres jóvenes, antes de acceder al mercado de trabajo, piensan que las cosas han cambiado. porque ellas son ya profesionales y serias y demandan esa misma profesionalidad y seriedad a las empresas, sin embargo se encuentran con que no es así: *'Yo esperaba que iban a estar las leyes protegiéndonos y luego es que no, no tienes nada que hacer, no tienes protección de ningún tipo. Es patético, mi jefe decirme así, a la cara, que en 15 años nadie se le había negado a hacer horas extras. Yo busco seriedad y aquí no son nada serios. El otro día estuve hablando con mi jefe y se creen que somos tontos, me dijo muy clarito que no teníamos convenio: "tú no tienes convenio, el convenio está firmado para los de almacén". A mí esas cosas no me gustan y, o me hago de un sindicato y empiezo a darles caña, o paso de todo y empiezo a cobrar el paro'.*

Se encuentran además con que las ayudas al trabajo para las mujeres no las benefician a ellas, sino a las empresas que las contratan: *'Estuve trabajando un año en la cadena de montaje, éramos 4 chicas entre 20 chicos y no había más chicas porque no las encontraban, porque contratar a las chicas era más fácil para ellos por las ayudas y subvenciones, yo creo que por eso nos contrataron a nosotras'.*

Esa es la situación en boca de estas mujeres, pero además cuentan cómo la viven: *'Mientras estás con trabajo temporal el problema para mí fue la ansiedad, yo me quería ir a vivir con mi pareja, pero no te atreves a dar el paso, te contratan un mes más, un mes más, y llegas hasta tomar confianza de que llegará el momento de poderte quedar, pero no me llegó nunca, la situación fue a mal para todos. Había personas que estaban todo el día 'cagándose' en la madre del encargado y yo no puedo estar ocho horas oyendo todo el día quejarse de lo cabrón que es el jefe, porque o se lo dices o te vas, era un estado de ansiedad muy malo. Se pasa mucha ansiedad, porque como tampoco estás sin nada, tampoco te puedes poner a estudiar, llegas molida a casa, yo intenté preparar unas oposiciones y a los 3 meses lo dejé, era como si tuvieras una guillotina y pensaras: cualquier día se suelta y ya me cae'. Ansiedad y angustia en el trabajo y fuera, imposibilidad de hacer planes de futuro, impotencia. De hecho esta mujer tuvo que someterse a tratamiento psiquiátrico.*

En cuanto a este tipo de estudios, el centro elegido cuenta con más de 50 años de antigüedad, está situado en la zona habitada por una población envejecida y actualmente con altos porcentajes de inmigrantes. Imparte Formación Profesional desde

hace más de 20 años y su actual oferta educativa comprende: Segundo Ciclo de ESO, tres Bachilleratos: Ciencias, Tecnología y Humanidades, FPE de Sanitaria, Administrativo, Electricidad y Electrónica, Madera y Mueble, y además Garantía Social en Electricidad y Madera. En los módulos la matrícula está limitada a 24 alumnos por clase y, sin embargo, ha tenido y tiene problemas para cubrir plazas..

En el curso 2000/2001, primer curso de implantación de la FPE tenía una matrícula en 1º del Módulo de Electrónica Grado Medio de 19 alumnos, no había alumnas, y el de Electricidad no se dio por falta de matrícula, en 1º curso de Grado Superior de Electrónica contó con 15 alumnos y ninguno en Electricidad. En el curso 2001/2002, la matrícula en Electrónica Grado Medio fue de 23 alumnos, de ellos 1 alumna en el 1º curso y en el 3º de 7, en Electricidad y en 1º curso hubo 19 alumnos, de ellos ninguna mujer, para el 2º no ha habido matrícula; en Grado Superior hubo 12 alumnos, ninguna chica en Electrónica de 1º y 6 en 2º.

En relación a los estudios de Formación Profesional el grupo de profesores se manifiesta a favor de la antigua Formación Profesional porque *'cuando gracias al esfuerzo del profesorado se estaba dignificando este tipo de enseñanzas y las empresas empezaban a apreciarlo, se modifica, se sustituye por la FPE sin contar con el profesorado y su trabajo anterior queda en nada'*. Llevados quizá de su animosidad por la nueva Formación Profesional añaden que *'La presencia de chicas antes era mayor, entre otras cosas porque sobre todo en los turnos de tarde había chicas que ya estaban trabajando en el sector por la mañana'*. Parecen reivindicar una formación, la de antes, que, aunque devaluada socialmente frente a los estudios universitarios, había conseguido tener una identidad propia y cercana al mundo del trabajo. Una identidad que conllevaba un tipo de alumnado que sabía lo que quería estudiar y para qué lo estudiaba: *'De ahora no te puedo decir si vienen aquí porque no pueden ir a la Universidad, antes la mayoría venía con el bachillerato a medias porque sólo con eso se podían meter en la FP II, otras venían de FP I, pero todos tenían claro que querían hacer estos estudios'*.

La crítica concreta que hacen a la actual FPE es que en *'los departamentos de Orientación de los Institutos no han sabido lo que es, te lo digo con conocimiento de causa, en los centros de antes de FP si que estaban mucho más sensibilizados y ahí la orientación era más real'*. Acusan a esos departamentos de incapacidad para cumplir con su trabajo: *'Ni tan siquiera saben lo que los alumnos de los ciclos aprenden, en qué consiste la profesión en que se titulan y qué salidas laborales pueden tener, deberían informar hasta de los salarios que se pagan'*.

En cuanto a la rama de actividad y según la información recogida, además de reclamar una formación continua: *'Es una profesión muy cambiante y te encuentras frente a situaciones nuevas que continuamente tienes que resolver'*, desde hace unos años se ve sacudida por regulaciones de empleo y cierre de empresas, y una buena parte de la contratación se hace a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Para las mujeres y según una de las entrevistadas *'Está por supuesto más difícil que para los hombres, de todas, todas'*, si a esa dificultad se añade una titulación de FP,

se hace necesario plantearse estrategias en relación al trabajo y una de ellas es conseguir la titulación universitaria: *‘Yo me fui de la empresa de forma voluntaria tres meses antes de la regulación de empleo para aprovechar esa crisis y terminar la carrera y poder tener mayores posibilidades en el campo profesional. Por el hecho de ser mujer, en estos temas tan específicos que parece que son tan propios de hombres, las dificultades que estás teniendo son muchísimas y si a esto le añades que la titulación que has adquirido no es la mejor para poder optar a un puesto de trabajo, te caes con todo el equipo aunque seas buenísima’.*

Aunque no es privativo de esta rama, ni quizá tampoco de actividades masculinizadas, sino que afecta a la práctica totalidad del mundo del trabajo, una de estas mujeres plantea la necesidad de demostrar su capacidad profesional que se exige a las mujeres: *‘Yo creo que hay una cosa que está dentro de la mente, tanto del empresario como de los mismos trabajadores hombres, tú les notas que se creen superiores a ti en formación. Tú y yo estamos trabajando y a mí me da igual que tú seas hombre o seas mujer, si lo sabes hacer igual que yo, sabes lo mismo que yo, si tienes más formación que yo, porque tú en tu carrera profesional hayas sabido más, pues yo te lo voy a valorar, pero para este puesto específico lo que tiene que valer es lo que sabemos de lo que estamos haciendo y ya está. Sin embargo, ellos, ya en su manera de exhibir lo que saben, como que tienen más habilidad que nosotras, como si nosotras tuviéramos que demostrar’.*

2.2.2. Periodo de estudios

Resulta enormemente variados los estudios previos realizados, desde una carrera universitaria a la EGB o el Graduado Escolar, pasando por un C.O.U. no aprobado, en algunos casos parece como si su escolarización se hubiera iniciado en la FP, lo anterior está borrado. Algunas son conscientes de que no hubieran podido seguir estudios superiores, aunque lo hubieran querido, pero otras, aunque tampoco tienen la titulación exigida, piensan que la razón determinante para ir a FP ha sido su elección. Si cualquiera puede llegar a Presidente de Estados Unidos, cómo puede no ser posible hacer una carrera, la que sea, si una quiere.

El motivo de su elección para aquellas que ya están trabajando, ha sido seguir unos estudios que tuvieran salidas: *‘A los dos años de estudiar Biológicas se me planteó estudiar algo que tuviera más salidas y, paralelamente a la carrera, hice FP Electrónica Industrial, era fácil porque me convalidaban todo el primer ciclo y sólo tuve que hacer las asignaturas específicas. Yo hice la carrera de Biológicas por vocación, pero sus expectativas laborales eran más bien escasas y en mi casa, mis hermanos y más gente habían hecho Electrónica. Hice el Ciclo a la vez que la carrera y cuando la terminé el primer trabajo que tuve fue de técnico no como bióloga’.* En otro caso fue sencillamente por curiosidad: *‘No tenía idea ni de qué iba, de lo que era, entonces me quise meter para ver como era ese mundillo y cómo se trabajaba en él y ya está’.* La incidencia del medio familiar es también un buen motivo: *‘Mi padre desde pequeña, cuando tenía que hacer un mueble, yo le ayudaba, me ha inculcado eso, manejar los destornilladores y arreglar cosas, me gustaba, y elegí Electricidad en vez*

de Madera porque me pareció más bonito', 'Mi hermano me animó un poco, es cinco años mayor que yo y siempre le gustó eso aunque no lo estudió y fue por libre, asistiendo a cursos, por casa siempre andaba con cosas de electrónica, me gustaba y me puse a hacer el Ciclo', en otros casos el gusto es el único motivo: 'En mi casa no había nada relacionado con la electricidad, ni mis padres tenían algo que ver con la electricidad, solamente el que venía a arreglar la televisión y a mí todo lo que veía en los cachivaches que funcionaban con pilas me fascinaba. Yo lo desmontaba todo, luego no lo montaba'. Lo ineludible también juega su baza: 'Estaba interna en un colegio y era la única opción para la que tenía plaza'.

En el grupo de alumnas prima a partes iguales el gusto y lo ineludible: 'Tenía que seguir en el mismo centro, porque los demás me venían lejos. En septiembre cuando llegue, tenía que repetir COU, pero no podía porque tenía tres pendientes de BUP y decidí hacer un módulo. Hice éste porque no había mucho donde elegir, pero ahora me gusta', 'Yo no elegí esté, elegí Audiovisuales, pero me dieron este, vine a ver si me gustaba y está curioso y aquí estoy'.

Tanto las alumnas como las ya tituladas mantienen que la elección ha sido tomada por ellas, aunque el medio familiar juega un papel protagonista en dos sentidos: uno, más comprometido, no sólo con la elección que hacen las hijas y posiblemente con sus vidas, que corresponde a las mujeres que ya están trabajando: 'Mis padres me dijeron: "elige lo que quieras" y ya está, no tuve ningún problema, al contrario, me estuvieron animando: "Si es eso lo que quieres estudiar, pues venga dale, a por ello"; y otro, más pasivo, que corresponden a 15 o 20 años después, donde la elección y lo que hacen las hijas sencillamente les parece bien, si es eso lo que les gusta. En algún caso la incidencia ha sido negativa: 'En mi casa es que son muy machistas y cuando se lo dije me dijeron: "No te puedes buscar algo de niñas, eso es de hombres, hija, eso es de hombres". Mis padres es que son de pueblo, tampoco han recibido una educación así ..., mi padre ha sido huérfano y mi madre, la pobre mujer, trabajando toda su vida'. La distinción entre estudios típicamente femeninos y masculinos derivada de la presencia mayoritaria de alumnos: "es que eso es de chicos, Margarita, ¿cuántas chicas hay?" y yo: "No mamá, si no tengo compañeras, que son chicos" y así siempre', se une a 'ser de pueblo' y a bajos niveles tanto educativos como económicos por parte de los padres.

Sobre ese mismo tema los profesores, tras aclarar que 'no te relacionas con las alumnas de forma que te permita conocer sus intenciones o sus motivos' y señalar los tres casos que en su opinión se dan con más frecuencia: 'Uno: sienten admiración por alguien de la familia que trabaja en eso, dos: porque su familia tiene una empresa relacionada con esto y tres: porque les gusta', precisan que también lo eligen: cuando son algo más mayores, porque en otros estudios no ven salidas y se plantean: 'de esto no se come'; porque no les apetece hacer Sanitaria o Administrativa y vienen a este ciclo porque dentro de las industriales es la más limpia 'y no va a estar llena de grasa'; alguna porque el chico con el que salía lo estudiaba y otras, sobre todo del turno de mañana, porque estaban mal orientadas. También señalan que el hecho de que las alumnas sean mayores implica más conocimiento sobre la profesión que se inicia y dar más importancia a las salidas de trabajo que pueda tener el Ciclo, 'Son más constantes y acaban todas, y suelen ser las mejores del grupo'.

Al hilo del tema de la familia, un profesor del grupo precisa que en la optativa de la ESO tiene dos chicas y que en ambos casos la razón de su elección ha sido esa. Sin embargo otro de los presentes precisa y con razón: *‘Sí, pero a lo mejor tú preguntas a las que están estudiando Sanitaria y te encuentras que hay varias que su familia tiene una empresa de electricidad o que su hermano estudia Electrónica y, sin embargo, ellas no estudian eso, sacar la conclusión de que la familia incide de forma tan fuerte me parece un tanto aventurado’*.

Durante su permanencia en el centro, a partir de que *‘puedes clasificar entre alumnos que tienen interés y los que no lo tienen y da lo mismo que sean chicos que chicas’*, en opinión del grupo de profesores: *‘la mayoría de ellas han venido con la idea de sacarlo y lo han sacado’* y, en general, *‘repiten menos que los chicos’*, además, *‘lo que sí te digo es que no se dejan comer su terreno y en el centro defienden su espacio lo mismo que un chico’*. Consideran que *‘las características de las chicas que siguen estos estudios tendrían que ser las mismas que las de los chicos: gente con iniciativa porque esta es una profesión muy cambiante y te encuentras frente a situaciones nuevas continuamente, gente que tenga capacidad de autoformación continua y que tengan destreza manual’*. En relación a esas características no ven diferencias entre ellos y ellas, pero en lo que *‘sí he encontrado diferencias es en el acabado de los trabajos en los que tienes que ser muy escrupuloso, las chicas son más delicadas y los terminan mejor, son más meticulosas y cuidadosas, sobresalen del grupo no en conocimientos, pero si en los procedimientos de trabajo’*, aunque *‘algunas son negadas para la manipulación, pero también te encuentras chicos que son unos ‘zarapastrajas’, la cosa cambia en segundo grado, una vez que superan el primer encontronazo con los ‘cacharros’ como dicen ellas’*.

En relación a la convivencia en clase, *‘estadísticamente está demostrado que en los grupos de trabajo es mejor que estén ambos sexos, por eso nos asombró el año pasado tener dos chicas que se empeñaron en estar juntas, aunque nosotros intentamos que no fuera así, y fue el mejor’*, *‘intentaban demostrar que eran mejor que los chicos, quizá era porque sólo eran dos, si hubieran sido más no se hubieran sentido presionadas en ese sentido’*, *‘Yo creo que en estos estudios en los que la mayoría son chicos, si encuentran una chica y encajan les va muy bien. El ‘handicap’ de ser chicas es positivo, pero si no encuentran una compañera se encuentran un poco cohibidas, inútiles’*. En la práctica, entre ellos y ellas sólo juega el interés o el desinterés en lo que se estudia, diferencia en la que no juega el sexo, pero cuando en un grupo hay sólo una chica, situación que debe ser frecuente teniendo en cuenta el escaso número de alumnas en este tipo de enseñanzas, esa desventaja que, en principio, reclama ser resuelta por el profesorado, sin embargo, éste sólo lo constata en su calidad de hecho.

El recuerdo de ellas no es ese, pero las palabras de una de las entrevistadas explican quizá el porqué de la diferencia: *‘Estaba yo sola en clase, pero me vi arropada por los compañeros, por los profesores, y entonces se me quitó el miedo. No tuve dificultades con los profesores excepto con uno que me dijo que ese mundillo iba a ser muy difícil para mí y que él me recomendaba que me buscase otra cosa. Pero yo como que-*

ría seguir, pues seguí. Algunos de mis compañeros también tenían esa idea y además me lo decían y me picaban, pero otros no, otros me daban ánimos’.

Todas insisten en que ‘con mis compañeros y los profesores muy bien, aunque yo era la más pequeña de la clase. Con mis compañeros no había diferencias, aunque ordenada era más yo, pero en lo demás igual’, ‘Muy bien, las chicas no teníamos más dificultad que ellos en ningún sentido, es más, yo creo que al revés, porque se nos daba bien, no sé por qué, a lo mejor hay que tener paciencia para la electrónica y también habilidad con las manos, porque los componentes son muy pequeños’, ‘Eramos muy pocas chicas, el trato con los chicos muy bien. El primer año fue lo peor, estaba yo sola y sales del colegio de al lado de tu casa, un colegio de niñas además, fue todo un cambio, pero luego ya te acostumbras y se acostumbran ellos también a verte’. Quizá con otras desventajas pase lo mismo, sólo es cuestión de falta de costumbre el no ver como iguales a quienes son diferentes.

La opinión de las alumnas actuales es muy similar en cuanto a no considerar que los chicos tienen más habilidad que ellas. Planteada la cuestión todas se ríen y dicen que desde luego en su curso no es así, están a la par. Lo están en lo que es ‘maña’, no a la hora de hacer esfuerzo físico, sin embargo, después, es éste el que se valora: *‘Nosotros ahora vamos a empezar las prácticas en las empresas y me dijeron que si la empresa lo que quería es que transportáramos cosas no me iban a coger a mí. Mucho que dicen que las mujeres se pueden meter a cualquier módulo y eso no es verdad’*, lo que parece no ser verdad es que luego puedan optar a los mismos puestos de trabajo.

Sólo una de las asistentes habla del profesorado y de la forma en la que, cuando menos en su caso, trataron de solucionar la desventaja de ser chica: *‘Cuando entré los profesores me trataban como si fuera tonta, me explicaban las cosas cuarenta veces para que me enterara bien, me explicaban más que a los demás porque era una chica y luego yo fui la primera que empezó a tallar en clase y si no empiezo, no sé, es que a mí se me da mejor que a ellos, porque a mí me gustan más las cosas talladas y no a lo bruto’.*

En este grupo de alumnas, conforme se ha señalado al tratar de las técnicas realizadas, la mayoría están estudiando Madera y Mueble. Sus comentarios sobre las diferencias entre los Ciclos Medio y Superior, además de interesantes, quizá son transferible a otro tipo de enseñanzas profesionales.

En su opinión en el Ciclo Medio se trabaja la madera y el Superior es más de diseño por ordenador. Según dicen, la mayoría vienen desinformadas, de hecho todas las presentes en la reunión confirman que hubieran preferido seguir el Ciclo Medio. La equivocación se debe a una falta de información por parte de quienes deberían informar y de la creencia de que los módulos son como la antigua FP, en la que el I y el II grado eran progresivos. Así, se han encontrado con que su gusto por el trabajo manual se ve sustituido por el manejo de un ordenador. Alguna ha intentado cambiarse de módulo y no pudo, a otra como tenía Bachillerato le dijeron que hiciera Grado Superior y a otra que había hecho COU lo mismo: *‘que hacer Grado Medio era un atraso, que era dar un paso atrás’*, pero recuerda que una compañera lo dejó por eso y un compañero

también, *'porque no era lo que ellos querían, que era más lo que es la madera'*.

Además de un paso atrás en el curriculum, la razón que se arguye, por parte del profesorado y quizá las familias, es de orden económico, *'A mí también me hablaron del distinto nivel económico según hiciera Grado Medio o Superior, no es que no me importe, de hecho la prótesis la he dejado por eso, con 85.000 pesetas en Madrid no vives, no llegas al supermercado, pero el nivel económico hasta cierto punto, prefiero disfrutar de mi trabajo y ganar un poco menos'*.

Y aquí viene lo más interesante, la mayor valoración incluso económica que estas chicas hacen del trabajo manual frente a un diseño que, en su opinión se hace sobre la marcha, *'conforme va saliendo'*, está en que:

- *'No te van a pagar más por un diseño que por el escritorio de madera maciza que he hecho ahora y que me han dicho que casi cuesta medio millón de pesetas, ¿Van a pagar más por unos planos de un mueble que no está fabricado y que luego necesitan al carpintero?'*
- *'Por el diseño, en la prótesis es igual, el trabajo lo hace el protésico, pero el que cobra es el dentista. Esto es así, el del Ciclo Medio se come el marrón, hablando mal y pronto, y el del Superior es el que se lo lleva todo. Es como el arquitecto y el albañil, todo el trabajo se lo lleva el albañil'*

La que estudia Electrónica cierra la discusión, sabe cuál es la diferencia:

- *'La diferencia es que el albañil no tiene estudios y el arquitecto ha hecho una carrera, esa es la única diferencia'*.

En cuanto a compatibilizar trabajo y estudios o a una experiencia previa de trabajo, las más han trabajado de camarera, de dependienta, cuidando ancianos, *'En lo que sale'* y la de más edad compatibilizó sus estudios con el trabajo.

2.2.3. Inserción y trayectoria profesional

Los profesores, una vez más, aclaran que no tienen datos que aseguren una cosa u otra, sino sólo intuiciones, sin embargo, afirman con contundencia que entienden que las empresas no son indiferentes al sexo de quienes van a contratar y la diferencia está en el trabajo a hacer: *'Depende para qué, depende de la actividad de la empresa y también de la capacidad de cada uno, pero supuesta una misma capacidad, una empresa que se dedique a instalaciones difícilmente te coge a una chica, si es para un trabajo de puertas para dentro, sí, incluso yo diría que tienen más posibilidades en ciertos trabajos'*.

En opinión del profesor colaborador, la diferencia proviene del tipo de estudios y el grado que se ha cursado: *'En Electrónica lo mismo da que sean chicos que chicas, pero en Electricidad de Grado Medio que mucho va por mantenimiento, por servicio a domicilio, no es igual. Por ejemplo, si hay que poner antenas las chicas tendrían más dificultades a la hora de encontrar trabajo, porque para eso las empresas no contratan a una chica por el mero hecho de serlo, porque tienes que llevar un equipo,*

requiere más esfuerzo para transportar cosas que pueden ser pesadas. Pero en trabajos de laboratorio da lo mismo'. Con todo afirma que: 'las chicas han salido todas trabajando'.

Las alumnas, aunque han oído comentar al profesorado que las chicas incluso salen con más posibilidades de encontrar trabajo pronto, tienen sus dudas, la mayoría considera que sus oportunidades no van a ser las mismas que las de sus compañeros, *'Simplemente para buscar las prácticas, yo soy la primera que voy a empezarlas y soy la última a quien se las han encontrado, porque no en todos los sitios me quieren coger para hacer las prácticas, que no te tienen que pagar y que les pagan a ellos porque estés tu ahí. A la hora de trabajar será peor'*. Pero no tiene porque ser así: *'... en cualquier empresa necesitan electrónicos, donde hay máquinas necesitan electrónicos'*. La de más edad matiza la cuestión en los siguientes términos: *'depende de cómo te lo plantees. Si es sacar muchísimo trabajo o sobrevivir o disfrutar con tu trabajo'*, oponiendo así el encontrar trabajo que no parece difícil, con trabajar en lo que has estudiado y te gusta.

Distinguiendo en las que ya están trabajando las tituladas en Ciclo Medio y en Ciclo Superior y teniendo en cuenta que la situación de las dos de Ciclo Medio entrevistadas estaban en ese momento en paro, nos encontramos con los siguientes procesos de inserción en la vida laboral.

Una de las tituladas en Ciclo Medio que, como quien dice, acaba de asomarse al mundo del trabajo, terminó hace tres años, antes de buscarlo en otra cosa, además de enviar muchos currículos se recorrió todo Madrid buscando un trabajo acorde con su profesión: *'Algunas veces me han dicho que ya me llamarán, pero luego no me han llamado, y otras veces me han dicho "es que ahora mismo no necesitamos gente", sin embargo, estoy segura de que en esos momentos cogían chicos y creo que es debido a que ese mundo es machista y a las mujeres nos tienen para estar en casa, para fregar y para nada más'*. *'He estado trabajando en el almacén del Corte Inglés de reponedora durante dos años menos un día y luego he hecho gestiones para trabajar en otros grandes almacenes, pero nada y ahora mismo estoy sin hacer nada, en paro. Ahora a seguir buscando'*. La otra terminó hace año y medio y todavía no ha encontrado trabajo, lo ha buscado hasta en la Páginas Amarillas, pero sigue en el paro, tiene la intención de seguir un curso en el INEM sobre mantenimiento de ordenadores o hacer el Bachillerato para adultos. Para sus compañeros de Ciclo Superior el camino ha sido otro: *'Ellos ya tienen trabajo, no sé por qué yo no, a lo mejor por ser mujer, ... no sé. A mí lo de que los chicos tienen más fuerza o pueden subirse a los tejados me parece una tontería, porque en las prácticas he tenido que trabajar en tejados y lo he hecho y además conmigo había otra chica, una chica mayor que yo que era de la empresa'*. Ante la opción de buscar trabajo fuera de Madrid dice que *'habría que mirar, habría que planteárselo, ver la decisión de mis padres'*. La fuerza ya es un argumento obsoleto, aunque las empresas lo sigan empleando para no contratar chicas, pero la querencia a permanecer en su casa o en su medio sigue siendo una asignatura pendiente para las propias mujeres.

La búsqueda del primer empleo de una de las cuatro tituladas de Ciclo Superior fue muy negativa, ella la califica de 'patética': *"Pero, ¿eres una chica?" es lo primero que dicen, muy mal. A lo hora de contratarte, no te dejan ni llegar a la entrevista, llamas y te dicen: "¡Ah!, pero eres una chica" y si por la voz no te reconocen te piden el nombre y en cuanto lo dices ya está: "Ah, no, es que yo quiero un chico", o peor, que llegues al trabajo y te digan: "No, yo necesito un chico, porque si quiero una caja, ¿tú, cómo la mueves?". Las chicas encontramos trabajo en los sitios que ellos no lo quieren". Sin embargo, ahora lleva ya trabajando un año y está contenta: 'Muy bien, estoy en electrónica y me gusta, aunque son ocho horas seguidas, pero tengo las tardes libres', está contenta del trabajo que hace, pero no de las condiciones: 'Estoy en una ETT, los sueldos son mínimos, y aunque lleves un año como yo, no te sirve, cada seis meses te echan una semana y luego te vuelven a coger. Pienso que si me ofrecieran un puesto fijo, aunque me tuviera que trasladar, si me iría'. En esta ocasión la inserción laboral ha sido tan negativa que se acepta la posibilidad de buscar trabajo en otro lugar.*

El proceso de inserción se inicia para otra de las entrevistadas en un 'burger' y luego un año en una cadena de montaje: *'Me iban a hacer fija, pero con 19 años no me iba a quedar yo allí. Estuve cobrando el paro cuatro meses y en ese tiempo hice un curso de informática y di clases en una academia tres meses, muy bien, reenfoqué mi carrera a los ordenadores, a redes, y ahora llevo un año y medio trabajando de operadora de informática, en mi nivel. Estoy bien, aunque te explotan mucho, como no tienen presupuesto para contratar a más gente, dicen que tienes que trabajar las horas que digan y cuando ellos digan. Me van a contratar fija dentro de un mes y esta vez no sé si me voy a quedar porque no es lo que busco, yo busco seriedad y aquí no son nada serios. Quizá busque otro trabajo, aunque yo lo que quiero es montármelo por mi cuenta'. En su caso, son las expectativas las que han fallado, 'las cosas no son como yo pensaba, es que sales de Formación Profesional y crees que te vas a comer el mundo y luego vas viendo que las cosas no son así'. Sin embargo, 'Tengo 23 años, así que me queda mucho por recorrer'.*

'Entré a trabajar en una empresa de terminales telemáticas, de temas de telefonía y estuve 17 años hasta que metieron un expediente de regulación de empleo. Luego he estado siete años trabajando y he pasado por cuatro empresas todas de electrónica y cada vez mejores. Pero ahora han vuelto a meter otro expediente de regulación de empleo y como yo era de las últimas que entraron pues me ha vuelto a pillar y llevo en paro un mes, estoy enviando curriculum a empresas del sector y en ese punto estoy'. Esta mujer ha vivido todas las vicisitudes del sector en los últimos veinte años. Valora la experiencia positivamente, aunque ha tenido que luchar y mucho por no tener una titulación universitaria, 'He estado trabajando como ingeniero técnico homologado por mi formación y experiencia profesional y eso lo he conseguido por examen, no porque estuviera haciendo un trabajo equivalente al de un ingeniero y eso se me valorara, he aprobado ese examen y entonces se me ha tenido que asignar la plaza. Yo ahora mismo estoy preparada para asumir cualquier puesto salvo el de gerente, como yo digo, todo el mundo tiene que saber para lo que está capacitado, pero ahora mismo estoy tan cansada de trabajar, tan cansada que si mi casa lo soportara yo no trabajaba más', cansada de trabajar, quizá de ser una mujer liberada.

Sin embargo, hay quien, después de aguantar mucho, siente que está viviendo los mejores momentos de su vida: *‘El mismo año que terminé empecé a trabajar en una empresa de reparaciones de aparatos de telefonía, estuve un año y medio, pero era una empresa pequeña y los contratos que te hacían eran penosos, estábamos dados de alta cuatro horas y trabajábamos ocho y cosas así. Cuando empezó a tener poco trabajo, el jefe, un poco en deuda con algunos, nos llevó a la empresa madre. Allí estuve otros dos años, la experiencia no fue muy buena, y nos despidieron porque estábamos contratados a través de una ETT. Entré en otra empresa del sector cuatro meses y de ahí al paro. Hice un curso de programación y antes de terminarlo envié un curriculum a una empresa y me cogieron, es una empresa de servicios de informática y allí estoy como programadora. Buscaban gente licenciada sobre todo en carreras de Ciencias y con algún conocimiento de programación. Ahí llevo año y medio y muy bien, ya me han hecho contrato indefinido, mis compañeros de equipo me han enseñado todo y estoy encantada. Como que estoy con un subidón de adrenalina’.*

Respecto a la importancia de trabajar en su profesión, los profesores consideran que salen con esa idea y luego depende de que encuentren o no ese tipo de trabajo, apreciación que las alumnas actuales confirman y matizan: *‘A mí me gustaría trabajar en lo que he estudiado, porque si no, ¿qué has estado haciendo, algo que luego no vas a utilizar nunca?’*, *‘Es como todo, depende de cómo te vaya, si necesitas trabajar en otra cosa, pues trabajas en otra cosa’*, *‘Depende de la necesidad en la que vivas, yo vivo sola, tengo que pagármelo todo y tengo que trabajar, me encantaría y lo voy a intentar, pero no puedo estar exigiendo, tengo que trabajar de lo que sea. Otra cosa es si vives con los padres, si no aprietan ni nada puedes estar buscando trabajos de tu profesión’.*

¿Qué han hecho por su parte las que ya tienen una experiencia de trabajo?, depende del nivel de titulación obtenida. Quienes tienen el Ciclo Medio intentan trabajar en su oficio y luego ante las dificultades de encontrar ese trabajo y los bajos salarios, trabajan en lo que sale: *‘Empecé con que me gustaba mucho la electrónica, pero ahora mismo no me importaría ponerme a limpiar, si gano más dinero no me importaría’.* Les deja de importar cuando viven la diferencia entre las salidas que tiene lo que han cursado y las de otros módulos: *‘Una cosa es la Informática donde hay muchas chicas trabajando y otra la Electricidad y la Electrónica. No es lo mismo estar delante de un ordenador haciendo lo que sea a que te pongan ante una balanza electrónica o a tirar de cable. En electrónica donde estoy somos un par de chicas, pero donde no he visto nunca una chica es en una obra poniendo interruptores y a mí me gusta y lo he hecho, cuando fui a ayudar en una obra a un amigo que era electricista’.*

Las tituladas de Ciclo Superior parecen tener más oportunidades de trabajar en lo suyo, aunque se haya hecho ineludible el tener conocimientos informáticos: *‘Lo que hice fue intentar matricularme en Informática de Gestión que era lo que en ese momento necesitaba. Tenía mucha formación en lo mío pero veía que tenía que complementarlo con una formación desde el punto de vista informático y me matriculé en Informática de Gestión por la UNED’.* Siendo universitaria las perspectivas aún se amplían más: *‘El no estar trabajando en algo que no tiene que ver con mi carrera no me ha planteado ningún problema, pienso que cambiando de profesión lo que hago es ampliar mis perspectivas y mis horizontes’.*

Las diferencias de nivel, oficio o profesión, se dejan sentir también en las relaciones con los compañeros: *‘Cuando fui a una obra con un amigo electricista pasé mucha vergüenza porque eran todo hombres, luego muy bien, en el fondo son buenos chicos, lo malo no son los compañeros, los ‘malos’ son los que tienen que decir y decidir, sobre todo en las empresas pequeñas que las lleva un hombre’*. Pero aún es peor en una cadena de montaje: *‘Eran muy burros, eran todo chicos y muy burros, en el sentido de que eran como de pueblo y a las chicas nos tenían como de decoración’*. Sin embargo, cuando se tiene el Ciclo Superior y se han superado esos primeros trabajos en ETT las cosas cambian: *‘Estoy supercontenta con los compañeros, me han enseñado un montón, estoy en un equipo y no angustiada pensando a quién van a mandar a la calle’*, pero hay que llegar hasta ahí y no siempre es fácil conforme relata otra titulada en Ciclo Superior: *‘Llevo 27 años trabajando con compañeros y te das cuenta que hay gente que sabe mucho, pero también que hay gente que sabe mucho menos que tú, sin embargo ellos automáticamente se ponen en un estatus que parece que tienen que saber más que tú y para tú sentirte al mismo nivel que él, tienes que exhibir lo que sabes y no es eso. Tú y yo estamos trabajando y a mí me da igual que tú seas hombre o seas mujer si lo sabes hacer igual que yo, pero ellos ya, en su manera de exhibir lo que saben, es como si nosotras tuviéramos que demostrarles, automáticamente tú les notas que se creen superiores a ti, sin embargo, yo nunca he tenido complejo de que por ser mujer era inferior a ellos, es más, alguna vez me he sentido superior’*.

Compatibilizar trabajos y estudios resulta una constante en estas mujeres debido a la inestabilidad de las empresas de esta rama y porque reclama una formación continua, aunque una vez más se evidencian las diferencias entre el Ciclo Medio y el Ciclo Superior. Las primeras, estando en situación de paro hacen cursos de lo que sea para encontrar trabajo en lo que se tercie, aunque *‘tengo la sensación de que cuando vas al paro lo que están un poco es entreteniéndote’*, las segundas buscan mejorar su curriculum o su situación de trabajo, aunque *‘crees que eso te va abrir las puertas y la realidad es que no, amplías tu curriculum, pero no siempre eso es lo que te abre las puertas, te las abre la suerte o que tengas un contacto o que en ese momento necesitan una persona de tu perfil y, por supuesto, para las mujeres es mucho más difícil’*.

La posibilidad de trabajar por cuenta propia no cuenta para las tituladas de Ciclo Medio: *‘Les he arreglado cosas a mis tíos, un vídeo, una radio, yo les he dicho que les arreglo lo que quieran, pero nada más. Trabajar por mi cuenta estaría bien, pero más adelante, ahora no me veo’*. Sin embargo, en Ciclo Superior esa salida se la proponen los profesores mientras están estudiando: *‘Teníamos una asignatura encaminada a que montaras tu empresa, era como una forma de decir olvídate de llegar a tener un trabajo fijo y busca la seguridad montando tu propia empresa. Los profesores nos han llegado a decir: “Vais a estar un año en un sitio, tres en otro y así, olvidaros de entrar como vuestros padres en una empresa y estar allí 30 años, olvidaros de eso y montaros una empresa”, como si montar una empresa fuera fácil, necesitas dinero y una muy buena idea y las muy buenas ideas escasean y el dinero es dinero, aunque es cierto que la Administración da subvenciones. Me gustaría montar una empresa con mi novio, pero me daría miedo por si sale mal’*. Otra de las entrevistadas es eso lo que quiere hacer: *‘Si estoy trabajando es para montármelo por mi cuenta. Me lo montaré*

cuando tenga dinero, claro. Me he estado informando sobre las subvenciones y lo que hay que hacer es primero pagártelo tú y al año si ven que el negocio funciona te lo devuelven. La cuestión es encontrar una buena idea para que funcione. A la hora de ser jefes siempre buscan a un hombre y no a una mujer, lo que no significa que las mujeres no valgan tanto como un hombre, no quiero decir eso, ni mucho menos, es más, yo sé que sirvo para eso y si quiero montármelo por mi cuenta es por eso'. Según parece, lo determinante es tener 'una idea' y para que funcione dotes de mando, pero a veces las cosas y, sobre todo, las vidas son más complejas: 'En su momento pensé ponerme como autónoma y me moví bastante, pero los niños eran demasiado pequeños todavía y sé que un trabajo como autónomo requiere, al menos los primeros años, una dedicación total, hasta que tú organices y pongas en marcha el proyecto y le des dinamismo para que ya pueda ir más solo. Luego encontré trabajo y dejé de pensar en ello, aunque había comprado un pequeño local y estuve enterándome de las subvenciones que había. Ahora estoy otra vez en paro, aunque para planteármelo me tengo que dar un pequeño margen, aunque si no encuentro pronto trabajo es una de las opciones que me planteo'. Ante la posibilidad de planteárselo junto con su compañero: 'Ya lo he pensado, pero me da la impresión de que en ese caso quien tendría que llevar la dirección tendría que ser yo, porque soy más echada para adelante, pero tendríamos que precisar mucho las tareas de cada uno, decir éste es mi campo y no te metas y éste es el tuyo y yo no me voy a meter, aunque esté viendo lo que vea y probablemente ahí tendríamos problemas. Sería lo lógico si mi marido va al paro y yo también'.

Para todas. el trabajo se entreteje con otras cuestiones y, sobre todo, con las relaciones de pareja y con tener familia, conformándose así una red de relaciones en la que cada una de estas mujeres, con todo, intenta seguir su propia trayectoria de vida.

2.2.4. Vida personal

Para las todavía alumnas y para las mujeres que acaban de iniciar el proceso de su inserción laboral el trabajo es lo más importante, hasta el punto de que se identifica con la vida misma: *'Yo pienso que lo primero es uno mismo y lo primero hay que sacarse el trabajo, luego ya viene lo demás, eso lo tengo muy claro'.*

Durante los primeros años de trabajo el problema se centra en tener un piso propio: *'Todo el mundo habla de sus trabajos y todo el mundo cobra 200.000 pesetas al mes y se compran cosas increíbles y ascienden en su empresa y son reconocidos y yo no puedo. Estoy viviendo con mis padres todavía y me es impensable tener una casa mía con un contrato temporal como el que tengo que no sabes cuando te van a echar. Impensable, aunque sea con un compañero y dos sueldos. Aunque sólo sean 100.000 pesetas es posible si sabes que las vas a tener, pero eso no es seguro y el día que no los tengas ...', 'Yo me planteo independizarme, estoy como loca por irme de casa de mis padres, pero como no me toquen quince millones no puedo, cobro dos millones y medio al año, ¿Cómo me compro un piso de 20 millones?. Hasta que no tenga el dinero no me voy de mi casa porque yo de créditos no quiero oír hablar, aparte de que lo he intentado y no me lo han dado porque no estoy fija'.*

Para las que consiguen superar esa fase de trabajos temporales y mal pagados se abre la posibilidad de centrarse en su trayectoria personal en el que el trabajo, disfrutar de él, ocupa una posición privilegiada: *'Para mí el trabajo es un equilibrio en mi vida personal, no concibo estar en un trabajo en el que gane mucho dinero y estar fatal, llegar todos los días a casa a las 10 de la noche y no disfrutar de otra serie de cosas. El trabajo que hago me gusta y también mis compañeros, me han ido subiendo el salario y a nivel personal me siento muy bien. A lo mejor es que soy muy conformista, pero teniendo las cosas que necesito... y tampoco pido mucho. Llegar a mi casa tan contenta como llego yo, eso no tiene precio. Quiero disfrutar todo mi tiempo, el de mi trabajo y el de cuando salgo. Estoy muy bien y en mi vida personal también'.*

Con el tiempo, tiene sólo 44 años, pero lleva más de 20 con doble jornada sobre las espaldas, la vida se ve de otra forma, aunque eso no significa que pueda modificarse la trayectoria: *'En casa, como la mayoría de las mujeres, la carga fundamental la llevo yo... No es justo que una mujer trabajadora en su casa no tenga tiempo para sentarse cinco minutos en el sofá... Si a mí me traen el sueldo a mi casa ya me encargaré yo de cómo me realizo... Trabajo por el sueldo porque en una ciudad donde necesites mantener una serie de gastos que son muy altos... Yo ahora mismo estoy tan cansada de trabajar, tan cansada que si mi casa lo soportaba yo no trabajaba más, yo trabajaría si tuviera un trabajo científico en el que me recreo y que me encantase, pero en el trabajo, en una vida profesional larga, no todos los trabajos son preciosos, hay trabajos en los que tú dices: ¡Vaya ya estoy otra vez aquí, que rollo!'.* Lo que más se resiente es la carga de responsabilidad que se ha ido asumiendo y acumulando a lo largo de la vida: *'es por eso por lo que estoy cansada, por el esfuerzo que te exige el trabajo y la familia, al final es que sientes que estás agotada, pero, quiero decirte, que no hay que renunciar....'*, todavía no, hay que seguir trabajando.

En esa vida personal la familia de origen sigue jugando un papel importante, bien porque se sigue viviendo con ellos y las relaciones son buenas, incluso se cuenta con los padres para tomar decisiones en relación al trabajo, bien porque *'El acontecimiento que más me ha impactado, quizá porque está muy reciente, ha sido la muerte de mi padre hace un año. Para mí, la familia es uno de los pilares fundamentales, la familia te viene impuesta pero si coincide que es estupenda, pues, qué suerte has tenido, y yo la he tenido'* o porque sigue siendo un referente: *'Mi padre fue educado a la antigua usanza, cuando salía le tenían que tener todo preparadito, pero se adaptó ya mayor a la nueva sociedad, mi madre trabajaba cuando nos vinimos a vivir a Madrid y él se adaptó a la situación. El cambio que dio mi padre con toda su educación anterior fue mucho más brusco y mucho más valorable que lo que han cambiado las generaciones jóvenes'.* En definitiva, no se puede ni se quiere, salvo excepciones, cortar con la familia de origen, el que sigan ahí es como una especie de seguro: *'Mi familia me ha ayudado mucho tanto en lo bueno como en lo malo, no podría prescindir de ellos, aunque no les vea todos los días. Es como esa sensación de que siempre van a estar ahí, para todo'.*

En ocasiones, y por lo que dicen estas mujeres, da la sensación de que la pareja es, ante todo, ese alguien que con su sueldo va a hacer posible comprar el piso, en lo

demás reclaman no tener que depender de él y no quedarse en casa, seguir trabajando. De todas formas, *‘depende de con quien tú te relaciones, tienes que llegar a acuerdos, tendrás que hablar con tu pareja de quién va a planchar, mi compañero plancha estu- pendamente, yo llevaba el dinero a casa porque él no tenía trabajo y planchaba muy bien. Te puede ocurrir que luego resulte que tu pareja es machista y en vez de mar- charte, te quedas con él y tragas, nunca sabes lo que te puede caer’*. Se valora en mucho la independencia personal y en varias entrevistas sorprende el que estas muje- res, al menos a nivel verbal, se imponen a su pareja: *‘Todo lo que pueda estar con él estaré, pero si me surge algo mucho mejor para mí: le dejo. Tampoco pienso que sea el amor de mi vida, a lo mejor se termina y qué, no voy a estar dependiendo de él toda la vida’*, pero la pareja ‘tira’, esa es la expresión, pero no sólo ella: *‘Me quería haber ido a Manchester, pero aquí tiran todos, tira la familia, el novio, tira todo’*.

Y, cuando se consigue, por una parte, un buen trabajo y, por otra, una buena pareja y se ha alcanzado el equilibrio personal: *‘Lo que me apetece es irme de vacaciones con mi pareja, con mis amigos, no sé qué’*, se plantea la cuestión de la materni- dad: *‘Ahora estoy haciéndome como una lobotomía y me digo: me tengo que plante- ar ya la maternidad, pero si no me veo obligada a dejar el trabajo en el que estoy tan bien, la maternidad me la planteo como algo más, no pienso que tener un hijo vaya a limitar mi vida’*. Pero la limita, no sólo por las nuevas responsabilidades que se han de asumir, sino también y quizá, sobre todo, porque esa pareja con la que antes se disfrutaba, se salía, se iba de vacaciones, deja de serlo para convertirse en padre y ella en madre. *‘He sido espeleóloga, he practicado con mi marido montaña, y en el sub- marinismo: si mi marido se ha hecho submarinista es porque la que quería sacar el carnet era yo’*. Sin embargo, la maternidad es lo más importante en la vida: *‘Tener un hijo es algo importantísimo y que te marca mucho más que cualquier otra cosa, tu puedes tener un trabajo buenísimo y perderlo y te puede hacer mucho daño, puedes tener una relación maravillosa y que se estropee y te pueden hacer mucho daño, pero para mí, como acto importante en mi vida, ha sido el dar la vida y yo eso lo tengo muy claro, además es que no renuncio a mi instinto maternal y no quiero renunciar a él, ahora parece como que tú tienes que ocultar eso, porque te está quitando impor- tancia de otros campos, pues no’*, y en eso no se incluye a la pareja que sólo se visua- liza en su calidad de apoyo, más o menos eficiente, para afrontar las responsabili- dades de llevar una familia y una casa.

Merece la pena seguir lo que dice una de las entrevistadas porque expresa bien lo que viven y sienten muchas mujeres en su misma situación de llevar años trabajando fuera y en su casa sobre el reparto de las responsabilidades *familiares* y su efecto sobre la educación de los hijos e hijas: *‘En casa, él sí me ayuda, pero la carga fundamental la llevo yo, no es como el típico marido que como su mujer nunca ha trabajado, llega y espera tenerlo todo hecho, no, pero soy yo la que lleva la carga a todos los niveles, desde cómo van los niños en el colegio, las reuniones con los profesores, con los tuto- res, las reuniones trimestrales, al control de lo que hace falta, todo. Mi marido si hay que hacer la compra, la hace, y si hay que tender una lavadora y yo se lo digo, él la tiende, pero en todo la responsabilidad es mía y eso es muy duro. El porqué es así, no te lo puedo decir, lo que sé es que yo he luchado muchísimo por que mis hijos fueran*

educados de otra forma y no lo he conseguido. Decimos que la educación la reciben de los padres, pero no sólo de los padres, la reciben de la sociedad, de la televisión, del colegio, de la calle, de todo, yo no sé si será ese el motivo, pero yo te puedo decir que yo he luchado por educar a mis hijos y ellos saben que no es justo que una mujer trabajadora en su casa no tenga tiempo para sentarse cinco minutos en el sofá, lo saben, pero yo le he oído a mi hijo expresiones en las que da por hecho que eso es la responsabilidad de la madre y de la mujer y he alucinado. ¿De dónde le llega a él esta mentalidad que al final está dentro de él?. Se casará y si tiene mucha ilusión por su casa y demás a lo mejor cambia, pero si no, esperará a que su mujer diga lo que hay que hacer. No lo entiendo. Pienso que hay una parte que es biológica o fisiológica, pero personalmente he llegado a la conclusión de que además los hombres en general a nivel intelectual son inferiores a las mujeres, lo siento mucho y no se puede generalizar, pero yo personalmente lo pienso así. Hay cosas tan evidentes que no entiendes cómo no lo ven, por ejemplo el tema del desorden, hay ciertas cosas a las que ellos no dan importancia, ciertas normas que te facilitan la vida: si tú sabes cuál el sitio de esto y siempre lo dejas ahí, a la hora de cogerlo es mucho más relajante que si no lo encuentras por ningún lado y te ves de cabeza. Entonces yo creo que eso que intentan justificar como que no es prioritario, ni importante, simplemente a mí me da la sensación de que es que les desborda, que es mucho para ellos y que por eso no lo ven, lo inhiben. No veo otra razón, porque después de tantas generaciones, después de lo claro que lo tenemos las mujeres y la propia sociedad, sin embargo el cambio no se produce, claro que depende más de lo que cambie una persona. Hay cosas que han cambiado, pero las generaciones jóvenes que ya han vivido en esta sociedad y que desde que han nacido han mamado que las mujeres tenemos los mismos derechos que los hombres, que eso es una necesidad, que no es un capricho, cuando les llega: nada. A mí me parece abusivo que la mujer se acomode y que diga que las responsabilidades económicas del hogar son del marido, si ese marido tiene un sueldo alto, quizá, pero si no lo tiene le pones la sogá al cuello. Me parece injusto, creo que son dos personas que conviven y que si ambos tienen capacidad para colaborar deben colaborar, tanto en la parte económica, como en la parte de la familia. Pero no es eso, la mujer trabaja por triplicado, y lo que está pasando es un abuso total a la mujer. Liberación nada, es explotación. Responsabilidad de lucha tenemos todos, la mujer en lo que sea su campo de actividad más su casa y el hombre lo mismo, pero ahora todo depende de nosotras y es muy difícil que eso cambie'.

En esa lucha de las mujeres por la igualdad en todos los campos, juega su menor nivel de titulación y el no reconocimiento de lo que saben que les hace entrar en competencia con el padre en relación a los hijos. Frente a todo ello: el futuro, un futuro de cuentas saldadas, lo ven en sus hijas: *'Mi hija es muy lista, esa es un lince y tiene las ideas muy claras, quiere ser ingeniero y yo creo que en el fondo ella tiene su rollito personal de decir: "Bueno, mi madre ha vivido esto y te juro que yo no lo voy a vivir", ella sabe que no haber tenido la carrera ha sido un problema para mí, además del hecho de ser mujer. En el niño he visto que como que se ha sorprendido cuando ha visto cosas que yo sabía más que su padre, porque, aunque los dos hemos trabajado en el mismo campo, hay temas que yo he tocado y él no, porque he tenido la suerte de entrar en empresas punteras. Mi hijo ha ido a mi trabajo y ha visto que yo estaba*

trabajando con un ordenador o con instrumentos de medida y no esperaba que tuviera eso encima de la mesa, como que le chocaba y ¿por qué?. Sin querer se transmite que el padre es el que sabe arreglar y hacer cosas, arreglar un grifo o poner un enchufe. La madre haga lo que haga en casa no se la valora. Cuando me compré un coche, antes teníamos uno para los dos, al principio pensaba que de mi coche me iba a encargar yo, pero luego me dije: “no me da la gana, el coche mío me lo revisa él” y a veces me llena el depósito de gasolina, fenomenal, porque yo sé que hay otras mil cosas que hago y que no tendría porqué. Es inútil, por muchas cosas que hagas no se te reconocen, en cambio si un día él pone la lavadora cree que lo hace mejor que tú’.

Ese deseo de igualdad de la pareja en las responsabilidades familiares, tanto económicas como en las tareas del hogar y en el cuidado de los hijos e hijas, no se ve de la misma forma cuando aún no se tienen. Entonces, lo determinante es su situación profesional, así las que ya tienen un buen trabajo, opinan: *‘Yo no dejaría el trabajo para cuidarme de los hijos, igual que él tiene un trabajo lo tengo yo, no lo dejaría de ninguna forma, no me gustaría dejar de trabajar y depender de él por mucho dinero que tuviera’*, y las que no lo tienen, *‘Yo creo que dejaría de trabajar, porque si los tiene que cuidar otra persona prefiero cuidarlos yo. Luego, cuando fueran mayores, igual me pondría otra vez a trabajar pero no sé. Quiero tener mis cosas y tener hijos y cuidarlos, pero a la vez no tener que depender económicamente de nadie, pero para eso hay que ser rico, tienes que trabajar mucho y eso no es fácil. Siempre he pensado tener hijos, pero si no se pueden tener por el dinero pues no se tiene y ya está. Yo para tener hijos malcriándolos, metidos en un piso, no los tengo’.*

Para quienes aún son alumnas: *‘Yo trabajar voy a trabajar, si no me tiro por la ventana, pero ahora puedes decir mucho y luego una familia te cambia todo. Eso de quedarse en casa se hacía antes y me ha costado mucho estudiar lo que estoy haciendo para dejarlo así, sin más’*, opinión que comparten las demás, pero enfrentadas a problemas concretos, además de valorar la posible ayuda de sus madres, centran la cuestión en la responsabilidad compartida con la pareja: *‘Yo conozco muchas parejas que lo de los hijos lo llevan a partes iguales, si él sale el último es él quien lleva el niño a la guardería y cosas así. Además, como mucho, lo que se tiene es un hijo o dos y hay muchas facilidades para trabajar, tener hijos y llevarlo bien’.* Sin embargo reconocen que hay mujeres con otra mentalidad, quizá ellas mismas: *‘Hay mujeres que no quieren que a su hijo se lo cuide otra persona, se puede tener esa mentalidad. Mujeres que quieren ver crecer a sus hijos, porque yo he cuidado niños en una casa en la que trabajaban los dos y prácticamente no estaban nunca con ellos, cuando ella llegaba ya estaban dormidos y decía: “¡Qué monos dormiditos!”.* Yo prefiero ver crecer a mis hijos que trabajar, luego te vas a arrepentir. Si puedo, trabajaré sólo de mañana, pero como a la electrónica le tienes que dedicar mucho tiempo, no sé. Yo prefiero mi hijo a un trabajo, no es por ese machismo de que él trabaja y yo en casa, es por mi hijo. Cuando son más mayores y van al colegio, es otra cosa’. Es posible que haya llegado el momento en que las mujeres, sin sentirse por ello discriminadas, pueden elegir, no estando obligadas, a quedarse en casa, pero: *‘Mantener hoy un niño cuesta mucho, si no trabajas también tú, no vas a poderle dar muchas cosas. En mi casa hemos sido cinco hermanos y no hemos podido estudiar y a mi estudiar me ha costado mucho.*

Yo quiero otro tipo de cosas para mis hijos, quiero que mi hijo si quiere ser albañil: perfectamente, no le voy a decir lo que tiene que ser, pero si le puedo dar estudios, clases particulares, le daré todo lo que pueda yo darle y si eso me tiene que comer unas horas de cariño...’.

La expectativa de futuro que ven, salvo para los que son ricos o les toca la lotería, es la de trabajar ambos, la pareja, y llegar a acuerdos para asumir las tareas familiares, pero las mujeres siguen queriendo disfrutar del cuidado de los hijos mientras son pequeños y al propio tiempo darles cuanto ofrece la sociedad de consumo en la que vivimos: un imposible. La ‘ranasapera’ del trabajo parcial se ve como una solución difícil para quienes tienen profesiones como las que nos ocupan. Seguramente por eso las mujeres, sean conscientes o no de ello, no las eligen y, si lo hacen, no las siguen y, si pueden, optan por ser funcionarias, administrativas o trabajos similares, así lo ve una de las mujeres entrevistadas: *‘El sacrificio que puede suponer el enfrentarte a la empresa privada contrasta un poco con la tranquilidad de la que disfruta un funcionario cuando ya ha sacado su oposición. Para conseguirla te lo tienes que currar, pero en la empresa privada, aparte de tener que forzar la puerta para entrar, luego, por narices y si te quieres mantener en trabajos técnicos, en trabajos tan dinámicos como son las ingenierías, eso requiere no parar de estudiar nunca. Yo he sacado mis planos eléctricos, mis esquemas, a las dos de la mañana, después de que mis niños han dejado de dar guerra, los he bañado, les he dado la cena, los he acostado, les ha sentado mal la cena, han tenido gases, no sé qué, y a la mejor a las dos de la mañana, cuando yo veía que todo estaba en silencio, sacaba mis esquemas encima de la mesa y me los curraba, ¿por qué?, porque al día siguiente en el trabajo yo no podía ir contando que mis hijos habían pasado mala noche’.*

2.2.5. Relación entre el trabajo y la vida personal

Por lo que estas mujeres dicen, no han vivido conflictos entre el trabajo y su vida personal, porque el trabajo y el salario que le acompaña es lo prioritario y lo que permite alcanza el equilibrio personal. El problema se plantea cuando llegan los hijos y *‘... sí que han entrado en contradicción y unas veces se prioriza el trabajo y otras veces se priorizan los hijos. Ha habido veces en que me he sentido angustiada porque no podía dejar el trabajo y se lo he dicho a mi marido y, si él ha podido ir, ha ido, lo hablamos un poco los dos. Pero la pescadilla se muerde la cola, si soy yo la que llevo un seguimiento más cercano de la evolución de mis hijos, cuando hay una reunión con la tutora, por ejemplo, te das cuenta de que tú vas a poder llevar mejor esa reunión que tu marido, que a lo mejor no se ha enterado de que ayer tuvo un examen y le salió mal. Intentamos ir los dos, pero si es una cosa que podemos hacer igual lo hablamos, yo, si he podido, los médicos se los he lanzado a él, porque para ir al médico de cabecera y que te diga que tiene que tomar no sé qué, paso. Cuando estuve embarazada él no podía ir al ginecólogo por mí, así que cuando los niños nacieron le dije ahora te ha tocado a ti y si tiene que faltar alguien al trabajo faltas tú, aunque tampoco hay que obcecarse y si veo que por faltar le van a despedir... Pero, bueno, entrar en situaciones de conflicto entre el trabajo y los hijos, si, en muchas ocasiones y las hemos ido salvando como hemos podido, siempre que da tiempo lo hemos hablado’.*

En los posibles conflictos para estas mujeres entre su trabajo y sus hijos media una tercera persona, la pareja, ese alguien de quien reclaman que facilite su solución, pero no en términos de responsabilidad, sino de ayuda, para cuando no queda más remedio o al tema no se le da importancia. Una disposición que no facilita un reparto igualitario de las obligaciones familiares entre la pareja, aunque otra cosa es que la experiencia de las mujeres les haya enseñado que no pueden esperarlo ni de sus compañeros, ni de los hombres en general.

2.3. Informática

El marco que encuadra este apartado es, dentro del sector económico de los servicios, la rama de los servicios informáticos tanto en el ámbito de estudios como en el de trabajo. Geográficamente el trabajo de campo se hace en Málaga contando con la colaboración, como en los demás casos, de un IES.

Como en este tipo de estudios no hay Ciclo Medio el trabajo de campo comprende:

Reunión de trabajo con el profesor/a colaborador/a

- Aporta los datos sobre el centro, pero considera que tiene poco que aportar al tema de la investigación: *'no sabría que contestar a las preguntas que planteas'*.

Grupos de trabajo

- Al mantenido con el profesorado asisten cinco y la única mujer presente es la Directora del Departamento, ya que sólo ella es licenciada en Informática.
- Al Grupo con alumnas, asisten cuatro, las demás están haciendo las prácticas. En contraste con otros sectores, las asistentes y, según parece, sus compañeras tienen la edad normalizada que corresponde a una trayectoria de estudios continuada.

Entrevistas

Como éste es el segundo año en que el centro imparte Administración de Sistemas Informáticos, las mujeres entrevistadas, aunque se ajustan al perfil profesional requerido, no han cursado sus estudios en el centro. Tres de ellas se hacen en Málaga, y la cuarta, como en dos ocasiones no se presentó fue sustituida y la entrevista se ha hecho en Madrid.

- Respecto a las mujeres tituladas que trabajan en su profesión, una de ellas trabaja como profesora de informática, entre otras asignaturas que también imparte, en un centro de enseñanza; la segunda, que cuando se contactó con ella trabajaba como técnica informática, está trabajando temporalmente como teleoperadora.
- De las otras dos entrevistas, una se hace a una mujer que trabaja de montadora de telefonía y la otra trabaja en Madrid como comercial en una empresa de telefonía por cable.

2.3.1. Marco de referencia

La cuestión general que se plantea es si las mujeres, en concreto las que han elegido profesiones tradicionalmente consideradas masculinas, tienen en sus estudios y en sus trabajos unas actitudes similares a las de sus compañeros. Teniendo en cuenta que las situaciones y condiciones de trabajo en general vienen impuestas a unos y a otras, resulta adecuado analizar la cuestión durante el periodo de estudios, porque el sistema educativo es bastante más igualitario y porque ese periodo coincide con la juventud que en sí misma entraña deseos de novedad, de aventura, de riesgo, de deseos de tomar la vida en las propias manos.

El tema se suscita en el grupo de trabajo con el profesorado y por parte de la única mujer que asiste. Escuchándola parece que su inquietud, más allá de lo que pueda afectar a las alumnas, le afecta a ella personalmente, Informática: *‘Te encuentras de todo, alumnas muy buenas y alumnos muy buenos, pero así como me he encontrado con alumnos que les gusta mucho la informática y le dedican mucho tiempo libre, eso no te lo encuentras en chicas. Ellas estudian muy bien lo que les has dado en clase y te sacan muy buenas notas, pero chicas que en su tiempo libre amplíen y se dediquen a eso, que investiguen por su cuenta, no. Lo que echo en falta es mujeres que quieran ir más allá’*. Los profesores que asisten, además de sorprenderse porque no se lo habían planteado, buscan minimizar la cuestión: *‘es que están empezando ahora, pero eso va cambiando, las chicas ya hacen esas pequeñas gamberradas, que antes sólo las hacían los chicos’*, *‘Hay ya algunas, cada vez me encuentro con más chicas así, en concreto tengo una que dedica mucho tiempo en su casa a programar por su cuenta, ya no podemos decir todas’*. Pero no se trata de dedicar tiempo a completar en casa las tareas de clase, sino de hacer otras, como dice una de las entrevistadas en relación a sus compañeros: *‘ellos habían hecho sus pinitos programando y nosotras no’* y eso es, insiste la profesora, *lo que ‘sigue siendo raro en las chicas’*.

La conversación deriva hacia una actitud más pasiva ante el ordenador por parte de las alumnas: *‘Todavía se da que las chicas se quedan mirando mientras son ellos los que están trabajando en el ordenador’*, *‘No sólo es el teclear, sino el respeto al ordenador por dentro y hay que animarlas y convencerlas de que el ordenador no muerde. Cuando pierden ese respeto son como los chicos’*. La cuestión, dicen los profesores, está resuelta, incluso resuelta positivamente: *‘No, más cuidadosas y manipulan los componentes más correctamente, son más conscientes de que hay que manipular con cuidado y sin forzar las placas y eso es bueno para esta carrera, porque la mala manipulación de cualquier componente es estropearlo, por eso veo más correcta su forma de proceder’*, *‘Eso es innato, las niñas cuidan a sus muñecas y los niños están dándoles trastazos a los coches’*. Pero cuidar una muñeca, jugar a vestirla y desvestirla implica algo muy distinto a ese manipular y abrir las tripas de un coche de los niños, aunque esto tenga como consecuencia estropearlo. Es esa cualidad ‘innata’ de las niñas de cuidar, de respetar los juguetes lo que le preocupa a la profesora porque considera que coarta posibilidades de actuar y conocer: *‘a mí misma a la hora de abrir un ordenador, es un amigo, un compañero el que me lo abre y eso nos pasa a muchas mujeres’*.

La profesora cierra el tema con la siguiente reflexión: *'hay alumnos, no alumnas, que decididamente quieren trabajar en informática y se están planteando montar su propia empresa'*. El trabajo por cuenta propia referencia esa capacidad de los chicos de ir 'más allá'.

En relación al período formativo el centro inició sus actividades en el curso 1973/74. Imparte: ESO, Educación Secundaria para Adultos (ESA). Bachilleratos y, en FPE, los Ciclos de Administración de Sistemas Informáticos y Turismo.

El presente curso es el segundo en el que se imparte Administración de Sistemas Informáticos. En el curso 2000/01 el número de personas matriculadas en primer curso fue de 30, 17 de ellas mujeres. Los datos correspondientes al curso actual en el que esos 30 alumnos, en principio, cursan segundo, son los siguientes:

Datos de matrícula. Curso 2001/02	Varones	Mujeres	Total
Primer curso	47	15	62
Segundo curso	9	10	19
Repetidores	6	1	7
Abonados	3	2	5

La reciente implantación de la FPE y su desconocimiento por parte de quienes contratan no deja de plantear problemas a la hora de encontrar trabajo: *'Cuando yo hice el Módulo, como que no se sabía que era eso, la gente te decía: "¿tú qué tienes?", "un Módulo", "ah, un cursillo", "no, un Módulo", "¿y eso qué es?". Cuando estábamos estudiando nos decían que tenía muchas salidas, que íbamos a tener más salidas que la gente que está estudiando la carrera porque estábamos trabajando directamente sobre el puesto de trabajo y programando en lenguajes más actuales que ellos y después, sales de allí, y nada'*. *'Cuando yo lo hice las empresas preferían a los universitarios porque no conocían el Ciclo, pero creo que cambiará cuando ellos vayan conociendo los módulos de informática, ahora se creen que es un cursito de informática. La carrera abarca mucho más, pero en el Módulo se programa mucho, era todo el día con el ordenador tres y cuatro horas de análisis y programación, todo el mundo tenía ordenador y en la Facultad para que tú cojas el ordenador, es que no los ves, yo creo que nivel tenía, aunque después sales de allí y nada'*.

No sólo está el desconocimiento por parte de las empresas, sino y más sorprendentemente por instituciones públicas como el INEM que apunta otra entrevistada: *'Cuando saqué el título y fui al INEM me dijeron: "A tí donde te meto, porque no eres de FP, pero tampoco universitaria", y en un rinconcito pusieron: tiene el título de Grado Superior de Ciclo Formativo'*. Junto a esa ignorancia y en el mismo sentido negativo actúa la relación de los ciclos actuales con la Formación Profesional y el desprestigio que en nuestro país han tenido y siguen teniendo ese tipo de titulaciones: *'Yo creo que las empresas ven que los ciclos formativos es FP y prefieren coger a*

alguien que tenga la carrera, darle una beca, tenerlo 6 meses y si les gusta y les soluciona lo cogen y si no cogen más becarios'.

En esta rama de actividad la bonanza de las empresas de informática parece haber terminado. A su proliferación desmesurada le está siguiendo un proceso en el que muchas de ellas están cerrando y los estudios de informática están derivando hacia una formación complementaria exigida en muchas profesiones, reduciéndose por ello su campo específico. Sin embargo, los profesores no comparten esa opinión: *'El 'boom' de la Informática es ahora, como hace unos años lo fue la Administración'*, de esta forma eluden el tema de las salidas y centran su reflexión en el proceso educativo en sí mismo.

2.3.2. Periodo de estudios

En la titulación previa el protagonismo lo tiene la Universidad. En opinión de los profesores son frecuentes los alumnos que vienen de ella y que por dificultades en los estudios han decidido pasarse al Ciclo y también lo es que se compaginen ambos tipos de estudios. Solo una de las alumnas que asisten al Grupo ha elegido directamente seguir enseñanzas profesionales, dos vienen de Informática y Telecomunicación y la cuarta de suspender selectividad. En cuando a las entrevistadas: una de ellas después de terminar Físicas hace el Ciclo, y a otras dos la nota de selectividad no les permitió hacer lo que querían: Informática.

En los motivos de la elección y en opinión del profesorado juega también la enseñanza universitaria, bien porque se viene de ahí, bien porque es ahí a donde se quiere ir o bien porque se compaginan ambos niveles, pero reconocen que *'cada vez hay más chicas a las que les gusta el Ciclo de Informática'*, aunque también algunas y algunos *'vienen porque es lo que se lleva'*.

El 'gusto' por la informática prima en los motivos de la elección, según las alumnas, y cuando no se puede acceder a estudiar la carrera universitaria correspondiente se elige el Ciclo: *'Me gustaba la informática desde siempre, desde chica sabía que quería ser informático, lo tenía claro', 'Yo, la informática desde siempre', 'Yo me presente a Selectividad en junio y suspendí, aprobé en septiembre, eché para Informática porque me gustaba, pero no me daba la nota y me metí aquí'*. El contrapunto lo da quien afirma: *'Yo quería hacer Sanitaria, pero no me daba la nota y caí aquí, era una de esas cosas que ni pensaba que existían, pero ahora la he conocido y me gusta'*.

Sin embargo, en el caso de tres de las ya tituladas sus estudios de informática han tenido un carácter secundario y complementario: *'Hice COU, después estuve tres años haciendo cursos, de diseño gráfico asistido por ordenador y cosas así y luego el Módulo. No es que me gustara la informática, porque casi no sabía ni encender el ordenador, ni pensamiento, pero mi madre me dijo que la informática tenía muchas salidas eché la solicitud y lo hice'*. En otro caso, siendo ya profesora tuvo que dar clases de informática y *'la informática no la conocía para nada y dije que no, pero me matriculé en una FP de Informática de Gestión y el título dice que soy Técnico Especialista en Informática'*. Y una tercera: *'Yo tenía hecho Administrativo en FP,*

luego quise retomar los estudios y hacer Informática de Gestión en la Universidad, pero estaba trabajando y era incompatible con hacer una carrera. Hace cuatro años me hablaron del Ciclo y pensé que sería más o menos del mismo nivel que la Facultad, me matriculé y me encantó'. Pero para una cuarta la elección del Ciclo se debió a que 'no me daba la nota de selectividad para hacer la carrera que es lo que yo quería hacer, hice el Ciclo para poder acceder luego a la Universidad. Me gustaba la informática de siempre porque tiene muchas salidas. Me gustaba también la Arqueología pero no tiene salidas'.

En la motivación de unas y otras, la familia juega un papel positivo en quienes ya están trabajando, así lo recuerdan: *'A mis padres les pareció muy bien que estudiara Informática, mi madre loca de contenta. Desde que terminé Administrativo, mi madre: "niña, vete a informática", porque veía eso como una cosa con mucho futuro. A mí me encantaba Magisterio, los niños, pero ella decía: "Maestras hay muchísimas, y mujeres informáticas muy pocas, tú vete," hasta que entre intervalo e intervalo de trabajo dije: 'Vamos a hacer informática'. En el caso de las todavía alumnas, la posición de los padres va desde la indiferencia a la preocupación: 'Mis padres, no saben ni de que van los estudios', 'No fue por mi familia', 'Mi padre me dijo que estaba chalada perdida, que era muy difícil, daba por hecho que no iba a poder conseguirlo y eso me dio mucho coraje y dije "pues ahora me meto y lo hago" y él se ha dado cuenta de que yo tenía razón, de que me gustaba', 'En mi casa siempre me han dejado hacer lo que yo quiera, porque mi madre estudió Medicina sin que le gustase y tenía claro que yo hiciera lo que quisiera, como si quería ser astronauta'.*

En relación a los estudios, la mayor dificultad para las chicas está en el manejo del ordenador y el *'no haber hecho 'pinitos' con él', pero como el curso era más de aplicaciones a la informática que de ordenadores, lo que había que hacer era estudiar y nosotras sacamos mejores notas que los chicos, quizá estudiábamos más'. Esa dificultad inicial la confirma el profesorado: 'Todavía se da que las chicas se quedan mirando mientras son ellos los que están trabajando en el ordenador, pero eso ocurre a principio de curso, después pierden el respeto', 'Sobre todo el respeto al ordenador por dentro y hay que animarlas y convencerlas de que el ordenador no muerde'. Cuando pierden ese respeto no sólo son como los chicos, sino mejores: 'más cuidadosas y manipulan los componentes más correctamente, son más conscientes de que hay que manipular con cuidado'.*

No parece ofrecer dificultad alguna la relación con los compañeros y con el profesorado, incluso: *'los profesores nos trataban mejor a nosotras que a ellos'* y se confirma esa calidad de los Ciclos de ofrecer *'una relación muy amistosa y de mucha confianza'* propiciada por el reducido número de alumnos por clase.

En consonancia con lo que se acaba de exponer sobre la calidad complementaria de los estudios del Ciclo en las ya tituladas, éstas, salvo en un caso, han compaginado estudios y trabajo. Las alumnas también lo han hecho, pero en el tono menor de: *'Yo he trabajado de dependienta en el verano', 'Yo también en vacaciones en un bar y en la cocina de un restaurante', 'Yo llevo dos años trabajando por la noche y los fines de semana, aunque este año he terminado dejándolo porque estaba muy agobiada, no*

venía a muchas clases por eso, porque no tenía el cuerpo para venir’, ‘Yo el primer año trabajaba en un local que habría los fines de semana por la noche y, luego, trabajos esporádicos’.

Párrafo aparte merece el tema de las prácticas, duran seis meses y se valoran como una parte importante de los Ciclos y, además, por parte sobre todo del alumnado, se hacen con la expectativa de que enlacen con un contrato de trabajo.

‘Mi curso tuvo muy mala suerte porque el tutor no se quería ocupar de buscarnos prácticas, decía que era la Junta de Andalucía la que se tenía que encargar de eso, nos buscó cosas en academias y eso, pero yo me lo busqué en un sitio en el que sabía que no iba a trabajar, pero por lo menos era un sitio en el que yo iba a ver la realidad del mundo laboral, manejando algo. De todas nosotras sólo se quedó en la empresa una chica pero de administrativo’. La situación descrita por quien las hizo hace algún tiempo ha cambiado en el sentido de que los centros parecen haber asumido su función de buscar donde van a hacer las prácticas los alumnos y aún de intentar que las hagan en empresas adecuadas, aunque no siempre lo consiguen: *‘Me he quedado sorprendida negativamente porque este año he sido yo la que he tenido que encontrar empresas para las prácticas y a una empresa iban a ir dos chicos, pero resulta que llamé para decírselo y también para decir que había dos chicas que estaban interesadas, me dicen que quieren verlas, fueron y no me volvieron a llamar, he preguntado y parece que el problema está en que tienen que cargar ordenadores. El otro caso es una empresa que cuando les propuse enviar alumnos me dijeron que encantados y que, además como tenían mucho trabajo, si trabajaban bien, se podrían quedar en la empresa. Han ido dos alumnas y un alumno, y, por otra parte, un chico con muy poca preparación, pues les van a hacer contrato a los dos chicos y a ellas les dicen que todo esto que están aprendiendo les va a venir muy bien para cuando trabajen de comerciales. A lo que otro profesor añade: ‘Las ven como comerciales, para comerciales si les parecen válidas’.*

Las experiencias de las alumnas no precisan comentarios: *‘Una empresa no quería chicas porque era para cargar cajas, aunque se supone que eso está ya hablado entre el centro y la empresa. La vuestra también ha salido rana. En otra empresa hay dos compañeras que están a punto de terminar las prácticas pero ha entrado un becario nuevo y va a tener posibilidades de quedarse y ellas no’.* Esa diferencia de oportunidades entre unos y otras se vive más negativamente porque: *‘nosotras estamos todas haciendo las prácticas porque hemos aprobado el curso y de ellos sólo dos lo han aprobado, cinco quedan pendientes de aprobar y las prácticas les quedan para el año que viene’.*

Las cuatro alumnas que asisten a la reunión están haciendo sus prácticas y su experiencia está siendo ésta: *‘Nosotras estamos en prácticas de Informática pero poniendo rodapiés, es una empresa mayormente de hombres, –‘son machistas a tope’ añade su compañera–, no vemos el ordenador más que para configurarlo, lo que hacemos es montar y arreglar teléfonos, pero cuando no hay trabajo ponemos rodapiés, limpiamos el almacén y hemos tenido que poner una encimera, también hacemos funciones de administrativo’, ‘Nosotras estamos con el técnico en la Delegación de Justicia Ile-*

vando todo el tema de ordenadores. Algunos funcionarios de allí tienen tela, cuando ven dos chicas jóvenes te quieren tomar el pelo, yo tuve un problema con uno porque me empezó a faltar al respeto, se creen que saben más que tú y te dicen: “Tú, no me toques el ordenador, que venga el técnico”. Su compañera añade: ‘Llegamos a un sitio y nos sometieron a un verdadero interrogatorio sobre qué habíamos estudiado y cosas así, porque no se creían que éramos las técnicas. Y ¿por qué tengo yo que dar un parte de mi vida privada cada vez que entro en un Juzgado?, qué les importa. Pues no, ellos quieren saberlo, porque no se fían.’. Sin embargo, reconocen que están aprendiendo mucho aunque no tienen posibilidades de quedarse: ‘El técnico está encantado, cuando llegamos tenía que montar 90 ordenadores y él no podía con todo, le hemos venido de escándalo de bien, de los 90 hemos montado nosotras 80 en una semana’.

2.3.3. Inserción y trayectoria profesional

El profesorado da cuenta de lo que ven: ‘Entras en una empresa de informática y lo ves, los varones están haciendo trabajo técnico y la recepcionista y los comerciales son mujeres, salvo en las empresas de programación, que ahí puede haber tantas mujeres como varones’, ‘Es que también hay empresarios que no son buenos empresarios y miran que el trabajador, además, pueda trabajar en el almacén trasladando cosas de mucho peso’, ‘También puede ser el problema de los hijos’, ‘Es un problema cultural, en las empresas públicas las mujeres son tanto o más válidas, pero en la empresa privada no, no se las respeta. Son buenas y eficaces para las empresas públicas y no para las privadas’, ‘Porque en la pública entras a hacer un cometido y de ahí no te sacan, en la privada te tienen cogido para hacer lo que te manden, sobre todo ahora que el trabajo es tan precario. Yo he estado en una empresa privada y he tenido que desplazarme a los pueblos, me podía haber negado, pero luego vienen las represalias. Si contratan a una mujer ven como que eso no se lo pueden hacer a ellas, a ellos mismos como que les parece mal, les parece mal que les lleven los maletines’. La diferencia está en la igualdad de oportunidades que ya forma parte de la cultura de las empresas públicas pero no de las empresas privadas.

Las alumnas expresan el problema en términos de “no nos quieren”, ‘las empresas no nos van a contratar, no quieren mujeres’.

Por su parte, las trayectorias de inserción de las que trabajan ha sido muy variada: ‘En el Módulo nos decían que tenía muchas salidas, pero ¿dónde?, no conozco empresas de Informática y qué, ¿vas a coger la guía de teléfonos?. No queda otra que emplearse por debajo del nivel de cualificación: ‘de lo mío como no supe buscar, hice un curso de desmontar ordenadores y arreglarlos, mandé un curriculum y me llamaron de una empresa, cuando llevaba un año la empresa cerró y nos echaron a todos.’ A continuación, bajar otro escalón situado en el límite del ‘no trabajo’: ‘Llevo como teleoperadora 20 días y luego a lo que salga. Para mí en este momento lo más importante es encontrar trabajo’.

Sin embargo su experiencia de trabajo ha sido muy positiva: ‘Tenía que trabajar como el que más, tenías que cargar con los ordenadores y a mí nadie me echó una

mano por ser mujer, ni tampoco quería que me la echaran. Mi jefe estaba muy contento conmigo y cuando venían los técnicos de otras empresas a que les reparáramos los ordenadores no se creían que yo fuera el técnico que les estaba atendiendo, se quedaban muy sorprendidos, se pensaban que yo era una chica a la que se le había roto el ordenador: “No, mira, yo soy la chica que lo mira y hace el diagnóstico”, “¡Ah!, qué raro ver a una mujer trabajando de técnico”. Se siente muy orgullosa de sí misma y también única, cuando la posibilidad de que las mujeres no tengan más dificultad que sus compañeros para encontrar trabajo está precisamente en no serlo, en que sea habitual y que a nadie llame la atención el que una mujer trabaje en calidad de técnico y en las mismas condiciones y circunstancias que un hombre. Sorprende más porque su propia experiencia confirma el problema: ‘Para una entrevista que, por cierto, me la hizo una señora, nos llamaron a un chico y a mí, ella no hacía más que decirme: “¿Tú eres capaz de ir desde aquí a Ronda con el coche?” y cosas así, yo me di cuenta de que no me quería, que quería un hombre. Luego él me comentó que ella una mujer no, porque esto no es para mujeres’.

A otra la opción de colocarse en otra rama de actividad le ha resultado más operativo: *‘Mientras estudiaba el Ciclo entré de secretaria en un laboratorio y muy bien. Luego paso a una empresa de construcción y también bien, aunque con cachondeo porque era la única mujer y te dicen ‘la niña’, aunque tengas 40 años’. La empresa quebró y ahora estoy montando teléfonos que no tiene tampoco nada que ver con la informática y ya lleva tres años.’* Resulta más operativo, pero, también, menos satisfactorio: *‘No tiene nada que ver con lo que he estudiado, pero como trabajar hay que trabajar... Cuando veo algo interesante de ofertas en periódicos o me dicen que se han enterado que hay algo, echo el curriculum, pero ni te responden, ya es que me lo tomo a cachondeo’.* Aunque aún lo es menos no tener trabajo: *‘He estado ocho meses parada y estaba fatal, ocupada me siento mejor. Lo que peor llevo es la incertidumbre, lo que quiero es quedarme como estoy, tener un trabajo que me gusta y un salario, tal y como están las cosas no se puede pedir más’.*

Y, sin embargo, hay quien tiene la suerte de cara: *‘Las prácticas las hice en una empresa de informática y muy bien, luego nos contrataron a la mayoría y ese fue mi primer trabajo. De ahí me mandaron a una empresa de servicios y en esa empresa les gustó como trabajaba y me hicieron una oferta mejor y me quedé, ya voy a hacer tres años, me van ascendiendo y muy bien. He tenido demasiada suerte, además de que te lo curras, son las circunstancias’.*

Para todas, su expectativa está en encontrar un trabajo en su profesión, pero cómo: *‘del Ciclo, que éramos 20, hay sólo dos trabajando en informática, los demás están en un Mac Donals, parados o así’*, lo importante es encontrar trabajo: *‘trabajar hay que trabajar’*, y, si es posible, que guste: *‘sólo el salario no, hacer algo que te guste, aunque no sea de lo que has estudiado’.* Eso que se ha estudiado, promesa incumplida del sistema educativo que anunciaba sus muchas salidas, queda a la espera de una oportunidad incierta o incluido en otro espacio que no es el del trabajo: *‘Hago algo, cuando a mi padre le hace falta o un día que estoy aburrida me da y hago base de cintas de vídeo, para no dejarlo del todo, pero gilipolleces, a nivel de eso, de familia’.* *‘Hace poco he estado echando una mano a mi primo metiendo listas de precios en un*

programa'. Es el espacio familiar en el que esos estudios cubren tiempos perdidos y no pagados como el resto de las actividades que ahí se realizan y realizan mayoritariamente las mujeres.

La información obtenida sobre el trabajo por cuenta propia no va en el sentido emprendedor. Las dos mujeres que hablan de él lo ven así: *'Nunca me he planteado trabajar por mi cuenta, me parece arriesgado'*, es la voz de una mujer que ha encontrado el trabajo que buscaba. *'Él, mi pareja, ha montado una empresa de informática. A mi me gustaría trabajar con él, pero en parte no, porque hay que llevarse el trabajo a casa y si trabajan los dos en el mismo sitio los problemas del trabajo los llevas a casa y trabajas el doble. Si la empresa va mal, va mal también la casa y se arruinan las dos. Igual probamos y resulta que no es tan malo, pero...'* Empezar tiene sus riesgos económicos, personales y familiares.

Una vez más se plantea la cuestión de la no movilidad geográfica de las mujeres aún cuando estén en paro: *'Fuera no me iría porque yo ya estoy casada y tengo mi vida hecha en Málaga, yo sé que fuera quizá tenga más salidas esta rama, pero no me iría. Si a mi marido le mandaran fuera, creo que no va a ocurrir, tampoco me iría'*.

2.3.4. Vida personal

Para las alumnas su vida se centra en encontrar trabajo, en el trabajo. Ese trabajo para el que han estudiado y que no tienen la intención de dejar por los hijos y mucho menos por la pareja porque: *'en casa no puedo quedarme, eso de limpiar, no'*, *'No he estudiado tanto para quedarme en casa'*, aunque reconocen que una cosa es la idea que ahora tienen y otra lo que luego pueda ocurrir.

Les gustaría separar su vida de pareja y amigos de su trabajo, pero entienden que no siempre resulta fácil: *'por mucho que lo intentes te influye una en la otra. Yo he estado trabajando y he tratado de mantenerlo al margen'*, *'Es más fácil desconectar en el trabajo de tus problemas y además te ayuda a distraerte de problemas de la casa, te concentras y se te pasa un poco, pero, al revés, es que es mortal, porque llegas a casa con el alma en los suelos'*. El trabajo no es sólo importante en sus vidas, sino que además permite desconectar de otros problemas, algo que a la inversa no se produce. Siendo ese uno de los inconvenientes que una de ellas asocia al trabajo por cuenta propia: *'lo malo es llevarse el trabajo a casa'* y también a que la pareja trabaje en lo mismo: *'si trabajas en lo mismo los problemas de trabajo los llevas a casa, si trabajas en sitios distintos los problemas de trabajo te los escucha, pero pasa del tema'*.

En su futuro están los hijos. Aunque una afirma que no piensa tenerlos, para las demás es una cuestión a planear con tiempo, para cuando *'estén más holgaditos de hipotecas y puedas tener a alguien que cuide al niño o a la niña. Además cuesta mucho encontrar un trabajo más o menos estable, en condiciones, para quedarte embarazada y que te digan: caminito y puerta'*. Llegado ese momento, dicen estar dispuestas a que sea su pareja la que asuma las responsabilidades, no sólo familiares, sino de la casa: *'Que se quede en casa él'*, *'Mi novio dice que él tendrá toda la baja*

maternal que pueda pedir, es muy apañado, y que se queda en casa', 'Mi novio también es muy apañado, sabe limpiar, pues, ¡Vale!'

Las cuatro mujeres entrevistadas se definen personalmente por tener carácter, saber lo que quieren y decidir su vida, consideran que es una virtud, pero también entraña problemas de relación sobre todo con la pareja: *'Yo soy una persona de carácter, soy constante, si quiero hacer algo, lo termino, me gusta tener las cosas bien organizadas, yo seré la que dirige mi vida. La pareja es una cosa de dos, no es lo que yo diga, pero me gusta dar mi opinión bastante, sé escuchar, pero me gusta llevarlo todo muy controlado', 'Yo hago mi vida, a mí no me para nada', 'Yo sabía que tenía que labrar-me un futuro y buscarme las habichuelas, porque no tengo que ser mantenida por nadie'*. No quieren depender de nadie y saben que el primer paso para tener independencia personal pasa por tener independencia económica.

Como en el caso de las todavía alumnas, el trabajo juega un papel determinante en sus vidas, sólo se sienten 'vivas' cuando lo tienen y cuando no lo tienen no saben qué hacer con su tiempo: *'Antes, cuando trabajaba y estudiaba, tenía tiempo para todo, hasta me saqué el carnet de conducir, ahora que tengo las tardes libres no tengo tiempo para nada, no sé por qué, me llega la noche y no sé en qué se me ha ido el tiempo, no he hecho nada'*.

En relación a la vida de pareja ninguna hace referencias a sus relaciones sentimentales, sino que centran su atención en el reparto de las tareas domésticas, en compartir el cuidado de los hijos y, teniendo en cuenta lo *'cara que está la vida'*, en la necesidad de que en una casa entren dos sueldos *'hoy lo primero es que con un sueldo no se puede llevar una casa'*, lo primero es tener el piso y luego *'si no trabajan los dos no hay forma de tirar para adelante, yo no gano gran cosa y mi pareja tampoco y vienen las letras y no puede ser'*, *'Para vivir bien se necesitan dos sueldos'*.

'En la casa me ayuda, ahora me ayuda menos porque como yo no trabajo estoy más rato en casa y tiene menos en qué ayudar. De todas formas, yo tengo mucho carácter y si no me ayuda por las buenas pues lo hará por las malas', 'Yo pienso que él me echará una mano, a lo mejor a barrer, no, pero él tiene más ganas que yo de tener niño. En la casa, más es el decir "pero si yo no sé para qué sirve esto". La verdad es que muy desordenado no es, pero es el típico hombre a quien su mamá le ha quitado hasta el platito de comer y le costará trabajo, pero vaya, tendrá que aprender y cuando llegue su momento se portará, se porta mi hermano que es peor que él, a lo mejor a la cocina no, pero poner la lavadora, tender, planchar, algo me ayudará, la cocina no porque soy muy buena cocinera. Los chicos cambian porque no les queda más remedio, yo pienso que si encuentran una mujer que se lo siga haciendo igual que su mamá no van a cambiar, a ellos les parece que ocuparse de la casa es lo natural en la mujer y yo no creo que quieran perderlo, pero hoy en día son dos personas y las dos trabajando y a todos nos gusta tener la casa limpia y recogida y no le va a tocar todo a ella, tienen que cambiar porque no les queda más remedio. Además, nosotras mismas les debemos enseñar desde chiquitillos. Salvo en la comida, en lo demás, que se estrellé veinte mil veces, no me importa, ya aprenderá, le puedo explicar las cosas cuantas veces haga falta. Yo no soy de: "Anda, trae, quita, que no sabes hacer nada",

si se quema la camisa planchándola que se vaya a comprar otra'. Aunque son ellos los que tienen que cambiar, la culpa no es suya, sino de sus madres o de una sociedad que entendía que las obligaciones de la casa correspondían a las mujeres, ahora no es así, porque las mujeres trabajan fuera de casa y cobran por ello un salario y, sin embargo, sólo cambian cuando no les queda más remedio porque no han aprendido desde pequeños. Enseñar a la pareja a hacer las tareas domésticas y, en su caso, dejar que se estrellen y enseñar a los hijos a hacerlas son las dos nuevas obligaciones que se proponen a las mujeres.

Cuando llegue la hora de tener familia no piensan en dejar el trabajo, pero saben que eso no es fácil. No lo es por parte de las empresas: *'Mi idea, si estuviera trabajando, no sería dejarlo, siempre y cuando el trabajo merezca la pena. Cuando trabajaba, como mi trabajo era mucho de mover equipos, de cablear y tirarme por el suelo, yo pensaba: "Esta gente o me pone en la calle o me manda de administrativo". 'Yo veo que tenemos el problema ese', 'Hay empresas que prefieren personal masculino, más que nada porque si te quedas embarazada se tienen que aguantar la baja, si el niño se pone malo tienes que pedir un permiso'. Y tampoco lo es por las responsabilidades que se siguen asignando a la maternidad: 'Yo lo veo por mis amigas, llegan de trabajar a su casa, comen y se encargan de su hija, el marido llega a las siete de trabajar y juega con el niño, pero a la hora de dormirlo es la madre la que se queda con él por si se despierta y pienso yo: lo mismo que ella nota que el niño llora, debe de notarlo él, o es instinto maternal o es que ellos dicen "como ella es su madre, ya se encargará ella", creo que es eso, el rol de madre lo tenemos nosotras, ellos son el padre para jugar, pero la madre es la que se tiene que encargar de criarlos y educarlos, eso es lo que he visto en mi casa. La verdad es que debería cambiar, es que lo han querido los dos y de mantenerlos, de educarlos, se han de encargar los dos y si una noche llora tres veces, una para cada uno. Yo con mi horario me tengo que levantar a las seis de la mañana y si estoy toda la noche con los berridos de un niño, yo no he dormido y si cuando vuelvo del trabajo tengo que cuidar al niño, sigo sin dormir y eso a lo mejor lo aguantas un mes o dos meses...', obligaciones que las mujeres siguen asumiendo: 'pero toda la vida así..., así tendrá que ser si quiero tener un hijo. Los niños lloran y no sabes porqué, pero una madre empieza a pensar será por esto, será por lo otro, pero el padre no: llora y como no sabe como callarlo dice: "¡cógelo tú!, yo no sé que hacer". Es eso, que no tienen paciencia ninguna y una madre es más paciente, se lo toma con otra calma, yo creo que somos muy distintos, los padres van a lo suyo y la madre prefiere quitarle al niño antes que dejarlo berreando'.*

Estas mujeres exigen que las tareas domésticas sean compartidas, y cuando llega el momento deseado de la maternidad: *'tengo una edad, 31 años, que si quiero tener niño, mucho no puedo esperar, al menos uno, que lo pruebe',* esperan de la pareja que les eche una mano porque piensan que ellos tienen las mismas ganas de tener un hijo, pero un hijo para *'cambiarle el culete y jugar con él',* mientras ellas vigilan, *'mientras no me lo deje caer le dejaré que...'*

La situación cambia llegado el momento de que ellas se reincorporen al trabajo: *'Mi pareja tiene un trabajo con un horario bastante flexible y como mi madre está también cerca y mi horario tampoco es malo porque tengo jornada continua y termino a*

las tres de la tarde. Desde esa hora será para mí y para mi bebé’, ‘Mientras los niños son pequeños es cosa de combinar, coger media jornada, aunque no veo que tengamos que ser nosotras, de hecho tengo compañeros que han compartido la baja por maternidad y lo veo bien, aunque en los primeros meses: mejor la madre’.

2.3.5. Relación entre el trabajo y la vida personal

Como en el caso de las ahora alumnas, las ya activas piensan que lo mejor es compartimentar su vida entre el trabajo y los demás aspectos de su vida y así lo hacen: *‘En el trabajo desconecto, hago mi trabajo y ya está. El trabajo no me influye para amargarme ni cosas así, sabes lo que tienes que hacer y cuando más tranquila te lo tomas mejor. Te puede influir, tú tienes un mal día en el trabajo y llegas a casa molesta, pero yo desconecto en un sentido y en el otro, cuando trabajo, trabajo, y cuando estoy en casa, estoy en casa’, ‘Yo salgo del centro y para mí se me han olvidado todos los problemas de allí. Yo estoy soltera y quizá sí que vivo para el trabajo, pero no en ese sentido de decir el trabajo es para mí lo más importante, sino el trabajo es lo que a mí me da de comer, disfruto trabajando, que es otra cosa’, ‘Compagino bien el trabajo y mi vida personal, aunque estudiando y trabajando, pues con él..., nos vemos poquísimo, vaya, todo es acostumbrarte y buscarle su momento’, ‘Hay que separar una cosa y otra y desconectar cuando sales del trabajo’.* Separar una cosa de la otra como si de ‘churras y merinas’ se tratara.

La vida de estas mujeres en todas sus facetas no es ni mucho menos ajena a sus familias de origen, algunas siguen viviendo con los padres y: *‘muy bien’*, en un caso se explicita en qué consiste ese ‘muy bien’: *‘Desde el primer momento que me puse a trabajar dije en mi casa “¿ustedes quieren que les de un dinero?” y mi madre me dijo “si tú con tu dinero te mantienes, vive tu vida, a mí no me tienes que dar nada, aquí vas a tener tu camita y la comida, aunque tus gastos y tus cosas...”*, pero previsiblemente hay además que actualmente ofrece menos dificultades y genera menos conflictos convivir con los padres y llevarse bien con ellos que hace unos años.

Sin embargo, en esa relación hay una cuenta pendiente, una cuenta de las hijas con las madres que se expresa a través de los hijos de éstas, que ahora son sus parejas o sus hermanos. Unos hijos, hoy hombres, que no han sido educados para compartir las tareas domésticas y las responsabilidades familiares porque esa era la obligación y la función de las madres en una sociedad en la que a los hombres les correspondía traer a casa el salario y resolver la economía familiar.

Sin embargo, las mujeres de hoy reclaman ser activas y aportan también su salario, su situación ha cambiado, y aceptan mal que sus compañeros no se ajusten a las nuevas reglas de juego que ese cambio debería comportar, por eso piensan que su obligación es educar a sus hijos de otra manera, pero, al propio tiempo, su sentido de la maternidad, el mismo de sus madres, les lleva en la práctica a reproducir los mismos esquemas. Son ellas las que, además de trabajar como sus compañeros, se ocupan del cuidado de los hijos y cuando no, vigilan que el padre lo haga como a ellas les gusta, colocándolos así en una posición subalterna desde la que es difícil asumir unas

responsabilidades que, sin embargo, les reclaman. Con todo y aunque todavía los hombres no saben qué hacerse con la lavadora y cómo callar a un crío, están, o las mujeres les han colocado en el disparadero de hacerlo o tener que hacerlo.

También cuentan para ellas sus amigos, pero éstos, una vez que tienen pareja y, desde luego, familia ocupan un papel secundario en sus vidas.

2.4. Actividades Agrarias

El marco lo conforma el sector agrario en su doble escenario de estudios y actividad profesional. Geográficamente el trabajo de campo se hace en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha contando con un IES que imparte este tipo de enseñanzas.

Como en el caso de los demás apartados, la realización del trabajo de campo no ha ofrecido otra dificultad que la de acceder a las mujeres a entrevistar teniendo en cuenta los perfiles profesionales previstos.

Reunión con el profesor/a colaborador

- En esta ocasión se trata de una profesora encargada del Servicio de Orientación en el centro. Suministra los datos que le son requeridos y está presente en alguna de las reuniones.

Grupos de trabajo

- Al del profesorado asisten cuatro, una de ellos mujer
- Al de alumnas de Grado Medio asisten nueve que están cursando el Ciclo de Explotaciones Ganaderas.
- Al de alumnas de Grado Superior asisten siete alumnas que están cursando Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias.

Entrevistas

- Respecto a mujeres tituladas en Ciclo Superior que trabajan en su profesión, se entrevista a una profesora del centro que imparte jardinería y a la responsable de la Explotación. En Ciclo Medio, a una titulada que actualmente trabaja en un establecimiento de frutos secos y a otra que, aunque en el momento de contactar con ella estaba en la situación de trabajo requerida, luego estuvo en el paro y ahora trabaja como comercial.
- En cuanto a las cuatro entrevistas a mujeres tituladas, pero ocupadas en otras actividades, se entrevista a una de Ciclo Superior y a tres que cursado el Ciclo Medio.

2.4.1. Marco de referencia

La desconexión entre los estudios y la actividad laboral es la cuestión general que en este caso desprende la información obtenida.

Las tituladas en Ciclos Medios se encuentran a la hora de acceder al trabajo con la competencia de titulaciones inferiores. Así lo expresa una mujer que no ha conseguido colocarse: *‘Hay algo que está haciendo daño a la enseñanza reglada, son las Escuelas Taller y los cursos del INEM, porque la gente no ve las diferencias en la preparación que da la Formación Profesional y esos otros cursos, esa es la primera traba y muy grande. Yo no he visto ningún anuncio que pida técnicos en jardinería ni en el Ayuntamiento. En una entrevista a la que fui en un organismo oficial, primero me dicen que quieren un hombre y luego que puede ser una mujer pero con Ciclo Superior, cuando en Jardinería sólo hay Ciclo Medio, y luego me entero que cogen a una mujer con un curso del INEM de 300 horas.’*

También los Ciclos Superiores y no sólo en este apartado, se encuentran entre la presión de las tituladas en Ciclos Medios y las universitarias. Las actuales alumnas del Ciclo Superior de Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias centran el problema en dos cuestiones: en el contenido mismo de los estudios que están realizando y en su futura proyección en un trabajo posterior.

‘Yo estaba estudiando Empresariales, y este Módulo lo escuché en la radio, y me esperaba que iba a ser de otro tipo. Sabía que iba relacionado con la agricultura, pero te imaginas que te van a dar más cosas relacionadas con la gestión de empresas agrícolas, pero lo que me están dando es el tema de campo, todo va sobre la producción ganadera y la producción agrícola. Patologías, que es todas las enfermedades de los cultivos, ha sido la materia más fuerte, pero yo esperaba que lo más fuerte iba a ser la parte de gestión, de contabilidad, de administración, un trabajo de oficina, y de eso nada’. A otra de sus compañeras le pasa algo parecido: ‘Mi padre tiene un invernadero y mi hermano trabaja allí y a mí siempre me han tenido que llevar a rastras. Cuando les dije que me venía a estudiar el Ciclo dijeron: “¡Madre mía!, lo que nos queda por ver”, pero es que es distinto trabajar en el campo que llevar una gestión que se supone que es lo que vas a aprender aquí. Es que claro para recoger tomates, para eso no estudio’, y a otra también: ‘Ahora mismo salgo y me ponen de mando intermedio de lo que sea y me ofrecen la posibilidad de que lleve una finca y de tener gente trabajando a mis órdenes, que se supone que es para eso para lo que salimos de aquí y me muero’. ‘A nosotras nos lo pintaron como que salimos con una titulación de mando intermedio, que la gente recoge los tomates y nosotros los mandamos recoger y, sin embargo, nosotros estaremos capacitados para ser un mando intermedio y mandar a gente que está cultivando o segando o esquilando, pero tendremos que saber hacerlo nosotras’.

Reclaman unas enseñanzas que las preparen y titulen profesionalmente como mandos intermedios, la dificultad está a la hora de precisar en qué consiste esa actividad. No es la de trabajar el campo, sino la de mandar a quienes lo trabajan y para ello precisan saber en qué consiste ese trabajo, pero es de suponer que a los órdenes de una persona técnica superior. Sin embargo en sus palabras se desliza, por una parte la pretensión de llevar la gestión de una explotación que en cuanto mandos intermedios no les corresponde y, por otra, la de haber aprendido a mandar, cuando ésta es una capacidad que sólo la experiencia de trabajo aporta, una experiencia difícil sobre

todo para las mujeres en un sector tan tradicional como la agricultura porque: *‘cómo llego a un hombre que lleva cuarenta años trabajando en el campo que puede que no tenga estudios pero que sabrá cuarenta mil veces más que yo, tendré yo que aprender de él, cómo me va a hacer caso’*.

Hay quien parece que lo tiene claro: *‘Dentro de las actividades agrarias a mí lo que me gusta es la gestión, la organización y contactar con la gente, es más bonito, aunque lo otro también me gusta, el programar tratamientos, seguramente no me gustaría el campo si tuviera que estar con una azada, es lo mismo que con la medicina, una cosa es pasar consulta y otra ser el celador’*, sin embargo no se precisa en Sanidad tener una titulación de Ciclo Medio para ser celador o celadora y la de pasar consulta sobrepasa las atribuciones de una titulación en Ciclo Superior.

El profesorado, en ese proceso entre los estudios y la inserción laboral, entienden que la Formación Profesional en Actividades Agrarias permite rellenar ese vacío tradicional en el campo entre trabajar la tierra o cuidar el ganado y decidir lo que hay que hacer porque la tierra es propia. Apuestan por una modernización del campo que reclama titulaciones intermedias que, sin embargo, por ahora y en lo que conocen, está siendo de aplicación sobre todo en explotaciones familiares: *‘Como el trabajo está tan mal se plantean mejorar lo que tienen y a quedarse en lo suyo. También las chicas están descubriendo que la formación profesional agraria les da una salida, que en el campo no sólo está el ir a arar, sino que pueden poner granjas, invernaderos, trabajar como autónomas en un mundo que conocen.’ ‘La gente del campo ve que la viña o la oliva no es suficiente para poder vivir bien y junto con eso ponen pequeñas explotaciones y para eso se necesita una formación.’*

En cuanto al período formativo, el centro se funda en 1947 y siempre ha impartido enseñanzas relacionadas con el ámbito agroalimentario actualmente en Grado Medio: Explotaciones Ganaderas, Jardinería; en Grado Superior: Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias: de Industrias Alimentarias y un Programa de Garantía Social. Cuenta con una explotación ganadera, así como amplias zonas de invernaderos y zonas de cultivo y mantiene una Residencia que acoge en régimen de internado a más de 100 alumnos.

Tiene dificultades para conseguir matrícula en Grado Medio de Jardinería porque, además del Programa de Garantía Social, el Ayuntamiento tiene su propia Escuela Taller de Jardinería en la que pagan a quienes lo estudian. En palabras de la profesora colaboradora que lleva en el Centro 7 años, *‘Aquí los que vienen a estudiar Jardinería son en general personas mayores, por ejemplo una vecina mía que le gustaban las flores, o chicos jóvenes que quieren hacer Forestales’*.

FPE Actividades Agrarias. Alumnado por años

Años	Cursos	G.M. Jardinería		C.M. Explot. Ganaderos		G.S. G. y O. Emp. Agro.	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1997/98	1º curso	7	16	3	10	No impartido	
	2º curso						
1998/99	1º curso	2	13	1	8	No impartido	
	2º curso	4	11	2	5		
1999/00	1º curso	4	13	2	14	–	9
	2º curso	1	6	–	4	1	6
2000/01	1º curso	4	8	9	23	5	23
	2º curso	4	6	1	12	1	5
2001/02	1º curso	6	13	5	14	2	18
	2º curso	3	5	9	19	8	20

La proporción de alumnas no tiende a incrementarse, sino que se mantiene más o menos en el mismo número desde hace unos años.

El carácter eminentemente práctico de la Formación Profesional se retoma por una de las mujeres entrevistadas y que es profesora del centro de manera contundente y personal: *‘Cuando fui a estudiar el Bachillerato me aburría soberanamente, como que la materia no tenía mucho sentido, no le encontraba una aplicación, yo no viajaba, y estudiar los monumentos o la geografía de un lugar como que no tenía demasiado interés, sin embargo, había cerca una Escuela de Capacitación Agraria en la que la materia era agrícola y ganadera que para mí tenía un sentido, lo relacionaba con el trabajo del campo, con mi casa, con lo que hacía en verano y me vine a FP II para estudiar algo en lo que puedes practicar y que lo ves como real. A mí la Formación Profesional, los Ciclos, incluso las Escuelas Taller me parecen un privilegio, para mí la Universidad no tenía ningún atractivo, estar empollando la remolacha y luego te dicen que el azúcar sale de cubitos de remolacha partida y te lo crees, no tienes ninguna visión de la planta. Yo estudié el olivo, pero hasta que no vine aquí no sentí lo que era el olivo, porque no es ver la fotografía de un plantita, es ver una extensión, un campo. La vendimia no es verla en la TV, es sentir las 8 horas de recoger, de estar con la gente..., la verdad es que me encanta..., esa sensación me ha venido ahora, mientras hablamos, el regustillo ese’.*

Sin embargo, hay otra práctica que desborda al sistema educativo tanto de Formación Profesional como universitario: *‘Cuando conocí a mi compañero él estaba con la autosuficiencia, el cultivo biológico, cultivar para abastecerse, no tratar con productos químicos. Su familia quería que desarrollara esa faceta, pero yo le dije que ésta no era una escuela para sus planteamientos, que aquí es como ha sido siempre: explotar más los recursos de fuera que los de la misma tierra y lo que él planteaba*

era un cultivo integral, el vivir más con la tierra, una filosofía de vida, estar más en armonía con el entorno'. Una perspectiva nueva y distinta que en el caso de quien así habla, una profesora del Centro, la ha llevado a enseñar jardinería, ese pequeño mundo que por serlo permite, si se quiere, buscar otra cadencia: *'cuando les explico cómo hacer un bonsái, cómo hacer un centro de flores, les digo que tienen una serie de recursos a tu alrededor, que no tenemos que estar siempre pendientes de comprar la flor más bella, la más bella es tu ojo, como esté de cuidada esa planta y cómo tú la coloques, que no es sólo una cuestión económica'*.

Una de las mujeres entrevistadas que ahora trabaja como comercial en Madrid, ve de forma muy negativa la situación actual de este sector de actividad: *'Agrarias está mal, está mal pagado y encima el Gobierno cada vez se lo pone más difícil a los pobres ganaderos y a los agricultores, a nadie le interesa la agricultura, ni la ganadería, ni el campo'*, además del problema que apunta, está el tradicional retraso del sector en cuanto a su modernización y la fuerte pervivencia de una cultura tradicional teñida de machismo de la que resulta difícil sustraerse y que aceptan mal sobre todo las mujeres que buscan una salida profesional.

Sin embargo, no puede olvidarse lo que era el trabajo en el campo y lo que es ahora y que esa transformación abre nuevas perspectivas a las mujeres: *'Nosotros somos los primeros sorprendidos de las salidas profesionales que están teniendo, tanto ellas como ellos'* dicen los profesores, aunque las experiencias de inserción laboral de las mujeres entrevistadas en buena medida contradigan esas buenas expectativas.

2.4.2. Periodo de estudios

En cuanto a titulación previa, las de Ciclo Medio proceden de un Bachillerato sin terminar y alguna de la ESO, las de Ciclo Superior de FP I o de selectividad.

La motivación para seguir este tipo de estudios, atendiendo primero a una visión en principio más amplia y general como es la del profesorado, responde a que los padres son agricultores y en un segundo lugar al internado del centro o a no haber encontrado plaza para seguir otro tipo de estudio.

Por su parte las alumnas de Ciclo Medio confirman la motivación familiar que señalan los profesores *'En casa tenemos una ganadería de caballos y desde pequeña estoy vinculada a ese mundo'*, *'Tenía ganas de hacer algo relacionado con animales, mi familia tiene un criadero y yo he estado siempre ayudando. Miré la posibilidad de hacer Veterinaria y me pareció que el Ciclo tenía mejores salidas de trabajo y además no me tenía que trasladar a otro sitio'*, *'Siempre he vivido en una finca con animales y me encantan'*. Las que siguen el Ciclo Superior reafirman la incidencia familiar, aunque con matizaciones: *'Hay veces que la vida o las circunstancias te llevan a elegir una cosa sin que te guste, no que te disguste, pero que no te atraiga demasiado. Yo no pensaba estudiar nada, pero vivo en un pueblo, mi padre es agricultor y yo desde pequeña estoy en el mundo de la agricultura, por eso me vine, pero eso de gustar..., yo sé lo que es trabajar en el campo y tela'*, *'Mis padres tienen una pequeña explotación ganadera... Dejé de estudiar hace muchos años, estaba trabajando, me quedé sin trabajo y...'*

Entre las ya tituladas en Ciclo Medio primó, como en el caso de las alumnas, el que les encantaban los animales y en concreto los de compañía: *‘Esto es lo mío’* y su sueño era estudiar Veterinaria o entrar a trabajar en una consulta. En cuanto a las tituladas de Ciclo Superior, quien siempre ha vivido y sentido el campo no precisa elegir ni motivarse, en otro caso la motivación está más relacionada con la industria alimentaria, el campo no le gusta, y en otro con que pensaba que tenía salidas: *‘Haces Bachillerato y después, ¿Qué haces?, o vas a la Universidad o no tienes nada realmente’*, para una cuarta ha sido que *‘siempre me han gustado los toros bravos y el mundo del caballo. En mi casa hay mucha afición al mundo taurino por mi padre, por mi abuelo. Entré por la ganadería, porque la agricultura no me llama tanto la atención, yo creo que hasta lo aborrecía, pero entré en materia y me empezó a gustar sobre todo la Agricultura, la Fruticultura, el olivar, los viveros, y ahora estoy encantada de haberlo estudiado’*.

Se ha señalado ya la fuerte incidencia de la familia en la motivación y elección de estos estudios, una incidencia no siempre manifiesta pero activamente presente: *‘A mí lo de estudiar jardinería no me ha venido tanto por él, por mi padre me ha venido el sentido y el respeto por la naturaleza, tiene 47 años y lleva desde los 16 trabajando en el campo, es un agricultor que sabe lo que se hace. Mi padre era el más reacio a lo de la Jardinería, porque sabía lo difícil que era encontrar trabajo.’*

En general las familias respetan o no se meten en la elección de estudios que hacen sus hijas, aunque cuando se va a seguir un Ciclo Medio no siempre es así: *‘Mi madre quería que me pusiera a trabajar y que entrara en un taller de confección como había hecho mi hermano, que me sacara un salario. Mi madre, para las mujeres no ve más que las tiendas, los supermercados o los talleres de confección, menos mal que no la hice caso, con lo mal que están ahora los talleres’*. Y en algunos casos las equivocan: *‘Al principio de curso éramos más chicas, pero algunas lo dejaron porque no les gustaban ni las vacas, ni los frutales. Venían porque es una edad un poco tonta que no sabes lo que quieres o por los padres que son agricultores o ganaderos, pero llegaban aquí y decían: “¡Pero si a mí lo que me gusta es la enfermería!” y se iban’*.

En general, para bien o para mal, el ‘campo’ está ahí, en la cultura de esta zona y en las familias que la habitan.

Las alumnas que están ahora y también las que estuvieron antes en el Centro valoran positivamente su experiencia de estudios, tanto en relación a los profesores: *‘Estupendamente’*, *‘Superagradables’*, *‘Se volcaban mucho’*, como con los compañeros: *‘Yo era como una más del grupo y encantada’*. Además, como dice una de ellas: *‘Yo fui de la primera promoción, lo mejor, teníamos un tractor para cada uno, un caballo para cada uno, de todo, éramos dos chicas y tres chicos y es una amistad muy fuerte’*. Sin embargo alguna del Ciclo Medio también tuvo una experiencia desagradable con algún compañero: *‘Había uno muy machista y tuvimos una disputa. Teníamos que quitar un canalón de la cuadra de las cabras y el profesor me mandó arreglarlo y como mi padre es pintor y trabajo con él estoy muy acostumbrada a subirme a las escaleras, y el compañero que no, que cómo iba yo a subir a una escalera, y yo le dije: “Me subo igual que tú, tengo la misma igualdad en este curso”, el*

profesor tuvo que intervenir y decir que nosotras teníamos tanto derecho como ellos, fue lo único'; pero no es la única: 'No tuve ningún problema con los de mi curso, sino con los de ganadería, es que eran muy cerrados, muy machistas, de pueblo, y les tenías que demostrar que les doblabas en trabajos'. Y se lo demostraban en la práctica: 'En maquinaria lo mismo llevábamos tractores nosotras que ellos y en agarrar a las ovejas el profesor decía que nos mojábamos más las chicas. Encima el que era tan machista era muy señorito, había que coger a una oveja o limpiar donde estaban ellas y él se iba a fumar, yo creo que estamos mucho más capacitadas las mujeres que los hombres'.

En opinión del profesorado y en relación a los contenidos. *'A las chicas se les dan mejor los contenidos teóricos y a ellos los prácticos, esa es la diferencia que veo, estudian más las chicas que los chicos. Las chicas lo que peor llevan es la maquinaria, yo lo he notado, pero hay otra parte de producción de plantas que posiblemente lo hagan mejor que los chicos, lo mismo en los injertos, son incluso más cuidadosas que ellos, más limpias, ven más las malas yerbas y las quitan. La maquinaria les tira menos, al principio subirse al tractor les hace ilusión, pero luego no acaba de convencerlas y cuesta que se suban, pero en lo demás...'. En lo demás, igual o mejor, aún en lo que se refiere a manejar maquinaria, las alumnas de Ciclo Medio no comparten la opinión de sus profesores, aunque sí en relación a trabajos que requieren fuerza: 'Vas a coger una oveja, te caes y a los compañeros les da la risa', 'Es que la fuerza que tiene un chico no la tiene una chica, por mucho que queramos y entonces no es igual que una chica sujete un animal de unos kilos de peso que un chico que tiene más corpulencia para agarrarse, pero si te empeñas lo haces igual que ellos'. Una carencia de fuerza que se puede superar y que además ellas compensan porque tratan con más cuidado a los animales y tienen más paciencia con ellos, 'Es que ellos van a lo bruto. A cogerle como sea y punto'.*

Parece increíble que este sector y en los demás que se han analizado se siga empleando el argumento de la fuerza física en cuanto capacidad valorada en los hombres y de la que carecen las mujeres. Seguramente en los inicios de la valoración del trabajo, la fuerza física fue uno de los factores más valorados en los trabajadores, cuando en los puertos los estibadores tenían que descargar los barcos, en la construcción llevar los materiales al hombro y en el campo arar con una yunta de bueyes, pero esos tiempos ya han pasado y, sin embargo, el argumento y, lo que es más grave, su contenido de valoración sigue empleándose en relación a unas actividades productivas que hoy reclaman capacidades en aquellos tiempos no valoradas por su relación con las actividades domésticas y que el 'cuidado' expresa. Posiblemente el tan reiterado argumento de la fuerza para discriminar a las mujeres es la forma expresa de esconder un problema que sigue latente, así lo expresa una de las mujeres entrevistadas: *'Yo creo que en este momento la mujer lo tiene mucho más fácil por la mecanización del campo, incluso en el trabajo con tractores ya no tienes que acudir tanto al esfuerzo físico como antes, ya nadie está escardando remolacha doblando el lomo o cargando patatas. Lo que sí tiene más dificultad, a no ser una persona que lo tenga muy clarito a nivel personal y tenga cualidades de mando y sepa lo que quiere, es convivir en el medio propiamente de hombres sin que el hombre se sienta discriminado*

porque le manda una mujer ni la mujer se tenga que valer de que la jefa es ella'. La fuerza es ese argumento contundente que se emplea cuando ya no se tiene otro o cuando los cambios amenazan hacer perder el valor que tenía. Y, sin embargo también hay, y ella lo dice, 'una cuestión fisiológica, las mujeres tenemos que parir y tenemos unos imperativos durante la gestación, no es que no se pueda subir a un tractor, pero no es conveniente, o pasar frío en el campo, o trabajar 10 horas porque hay que preparar el terreno para sembrar y no se puede dejar, que por muy capataz que seas o muy encargado que seas tienes que echar mano a un saco de avena. Hay una serie de condicionantes en las mujeres que no son fáciles de resolver'. Y, sin embargo, sí lo son. La mujer tiene que gestar y parir, pero en ello no se juega su propio deseo de tener hijos, sino la reproducción de una sociedad y el que esa reproducción se haga en condiciones inmejorables es responsabilidad no de las mujeres, sino de toda la sociedad, incluidas las empresas y sus intereses económicos.

Las alumnas también señalan que ellas son más constantes en las notas, *'ellos si les gusta una cosa sacan buenas notas, si no les gusta lo dejan. Nosotras pretendemos sacar todo lo mejor posible'*, y que abandonan menos los estudios, aunque es de señalar que en muchos casos esos abandonos se deben a encontrar un trabajo y que eso se da con más frecuencia en ellos.

El caballo de batalla real entre las alumnas y los alumnos está, una vez más, en las prácticas.

Las ya tituladas no vivieron o no recuerdan los problemas con las que parece se suelen encontrar las chicas a la hora de hacer las prácticas: *'Las hice en el Ayuntamiento y genial, estaba con una compañera y teníamos cinco capataces y hablando con ellos muchas bromas: "Sí, vosotros, mucho que lo hacemos muy bien, pero, ¿cuántas jardinerías hay en el Ayuntamiento?, porque sólo entran las del plan de empleo y se limitan a barrer", les achuchábamos: "Es que sois unos machistas" y ellos que no, pero les fuimos entrando y uno de los capataces cuando nos fuimos decía: "Manda narices que nos manden aquí gente que no tiene ni idea y vosotras que tenéis conocimiento y sabéis por donde os andáis os tengáis que ir".'*

Las actuales alumnas de Ciclo Medio tampoco entran en el tema, pero sí lo hacen y con contundencia las de Ciclo Superior, grupo en general mucho más reivindicativo y esta actitud que es posible tenga relación con el nivel de estudios que cursan unas y otras.

Las alumnas actuales del Ciclo Superior no se ponen de acuerdo respecto a si es la Escuela o son las empresas las que no ofrecen las mismas oportunidades de hacer las prácticas a ellas y a sus compañeros. Algunas opinan que: *'A nosotras el Centro nos ha intentado poner un poco más en sitios como tiendas, almacenes'*, pero otras consideran que esa es una decisión de las empresas: *'Nosotras podemos ir perfectamente a una explotación de cerdos o de vacas o de lo que sea, pero a la hora de encargarse de una tienda o de un almacén prefieren a una chica de cara al público que a un chico'*. Sin embargo, ellas prefieren ir a practicar en las explotaciones: *'A mí me gustan mucho las vacas y quería ir a una explotación de vacas y me ofrecieron ir a una, pero a la oficina'*. Las distintas oportunidades que tienen ellas y ellos se

matizan: *‘Vamos a la misma empresa, pero no vamos al mismo sitio. A mí me han puesto de dependienta en la tienda y un compañero está en el almacén’.*

El profesorado descarga la responsabilidad en las empresas: *‘Ya que buscan a alguien pues dicen chico. Ellas para una tienda o un almacén o algo así, pero para un trabajo de maquinaria y cosas de esas, no’, ‘Cuando llegan las ofertas aquí no dicen mandadme una persona para.., sino mandarme un chico. Ni siquiera piensan que en el Ciclo hay chicas. Hombre, yo pienso que si fueran a un sitio y vieran que trabajan bien y que puedes hacer el mismo trabajo que un chico no habría problema’,* sin embargo, eso sigue siendo un futuro. El problema más grave de las prácticas está en si por parte de los centros de enseñanza hay un empeño real en que el alumnado, sea chica o chico, pueda hacerlas en aquello que más le gusta o en aquello que consideran más adecuado de cara a su futura inserción laboral, en el caso de las chicas: en oficinas o de dependientas, o, sencillamente, aceptan lo que las empresas ofrecen.

Respecto a la relación entre trabajo y estudios: trabajar o no antes de hacer los ciclos, compaginar estudios y trabajos, seguir estudiando una vez obtenido el título con la idea de mejorar las expectativas de empleo, en la información hay de todo.

Las alumnas de Ciclo Superior y en su totalidad dicen estar o haber estado trabajando: *‘Yo trabajo de comercial vendiendo seguros. También estuve dando clases particulares’, ‘Estuve trabajando en un hamburguesería’, ‘Yo he estado en una recepción de un balneario y sirviendo comida, pero actualmente no trabajo’, ‘Yo me dedico a ser pinche de cocina en un restaurante’, ‘Yo estuve trabajando dos años’.* Parece que lo más habitual es el haber trabajado antes del inicio del Ciclo. Resulta significativo lo que señala una de las entrevistadas porque en términos similares coincide con lo manifestado en Edificación: *‘Tuve un parón de dos años cuando tenía 20 que estuve trabajando como dependienta. Fue una buena experiencia porque me abrió los ojos. Estaba harta, quería tener dinero, era joven y quería disfrutar de la vida y pensaba que nos pasábamos la mitad de la vida estudiando. Trabajé en una zapatería y me di cuenta de que no tenía necesidad de aguantar los pies de la gente, que yo valía para mucho más y me dije: “Es mi oportunidad, valgo para lo que quiera, puedo ser lo que realmente quiera”, y me puse a estudiar.’*

Las alumnas que superan la edad que corresponde a seguir normalizadamente el periodo de estudios, dedican ese tiempo a ganarse algún dinero y cierta independencia, pero una vez que comprenden la limitación que de ello se deriva inician los estudios con renovado interés y tenacidad porque entienden que estudiar y obtener un título profesional, su esfuerzo en ese sentido, es el camino que no pueden desaprovechar si quieren dejar de ser dependientes y promocionarse personal y profesionalmente.

2.4.3. Inserción y trayectoria laboral

Según dice el grupo del profesorado *‘nosotros somos los primeros sorprendidos de las salidas profesionales que están teniendo, tanto ellas como ellos, aunque lógicamente los chicos tienen más oportunidades de trabajo, sobre todo en la agricultura.’*

En ganadería, por ejemplo en granjas de porcino, están entrando muchas chicas, también en trabajos de inseminación, de castración, pero en lo que es agricultura pura y dura, el empresario no imagina a una chica arando ni cargando, aunque lo puede hacer perfectamente porque no requiere esfuerzo físico’, ‘También hay chicas en las almazaras para hacer el análisis del aceite’ y ‘Para estar de cara al público también prefieren chicas’. Los ámbitos en los que ellas van a tener más posibilidades de trabajar parecen estar claros.

Para las alumnas de Ciclo Medio lo primero es encontrar trabajo, aunque les gustaría hacerlo en algo relacionado con lo que están estudiando. En el caso de que su familia tenga una explotación, aunque consideran que trabajar en ella va a ser su futuro y que les abre oportunidades de trabajo que de otra forma no tendrían, les gustaría más buscar y encontrar otra cosa. *‘Estar con un veterinario, ir por ahí de finca en finca y ver todos los días cosas nuevas y aprender de todo, porque quieras que no en la finca ya sabes lo que hay y lo que deja de haber, más o menos lo has visto todo’* y ellas quieren hacer y ver otras cosas. Entienden, en contraposición con sus profesores, que trabajo hay poco y, para el que hay, están primero sus compañeros porque *‘siempre ha habido en el mundo lo de la mujer en casa y los hombres a trabajar’*. Por su parte, las alumnas de Ciclo Superior tampoco ven claro lo de encontrar trabajo, *‘Te lo pintan muy bien, pero luego ya veremos si es verdad, aunque parece que en ganadería las cosas están cambiando y los ganaderos van prefiriendo chicas para tratar con los animales. Ya veremos’*.

Quienes ya lo han visto son las ya tituladas y en su experiencia de trabajo se evidencia una clara diferencia atendiendo al nivel de los ciclos que han estudiado en perjuicio del Ciclo Medio, no sólo en cuanto a oportunidades, sino también por la disposición en la que unas y otras se enfrentan a su integración laboral.

Dejando aparte a una mujer ya en edad madura que hace poco terminó Jardinería y que considera que trabajo hay, pero no para mujeres de su edad a las que no se les ayuda, la experiencia de las de Ciclo Medio ha sido ésta: una por motivos de salud renunció al terminar el ciclo medio a ir a una explotación y cuando se quedó embarazada a seguir en una clínica veterinaria, porque le dijeron que el trato con los animales podía perjudicar a su hijo, aunque los animales son la pasión de su vida, ahora trabaja como dependienta en una tienda de frutos secos, porque, aunque *‘me han llamado de la clínica, tendría que trabajar la jornada completa y no podría estar con mi niño, y al lado de mi casa está la tienda donde trabajo’*; otra: *‘Mi primer trabajo fue de 15 días en una clínica veterinaria haciendo una sustitución, luego en una cadena de frutos secos, se curraba mucho y eran personas legales y muy majas, me estaban preparando para ser responsable de tienda, pero me llamaron de la Escuela y me dijeron que había una cosa de lo mío, de instalaciones agrarias que tenían también animales de granja, entré y al principio bien, porque el trabajo me gustaba, pero cuando llevas un tiempo te das cuenta de que no, porque eran muchas horas, era una empresa familiar que iban a su rollo y nadie estaba dado de alta en la Seguridad Social. Trabajaba entre 12 y 13 horas de lunes a sábado y no tenía vida. Al año me fui al paro, pero a1 mes mi compañera de piso me dijo que había visto un trabajo para*

Madrid y ahí estoy como comercial. Llevo tres semanas y ser comercial me gusta...’, de ilusión también se vive y como ella, trabajando de comercial, hay muchas chicas y chicos en Madrid; otra: ‘Yo he hecho de todo para encontrar trabajo, enviar currículos, ir a entrevistas, poner anuncios, estaba desesperada. El primer trabajo que he tenido al año y medio de terminar ha sido en el Ayuntamiento que entré de peón en Cultura, enseñando los BOES, sacando cosas por ordenador, te aburrías, pero podías leer y no pasaba ni frío ni calor. Ahora en junio han salido plazas de ayudante de jardinero y me han dado una,’; una más que todavía lo tiene peor: ‘A mí no me han dado la plaza de ayudante de jardinero en el Ayuntamiento porque estoy de dependienta. Cuando terminé busqué trabajo, eché curriculum para arriba y para abajo y no me salía nada. Fui con otra compañera a la Escuela Taller, era volver atrás, a un nivel más bajo, hablamos con el Director para matricularnos y le dijimos que no teníamos trabajo y que no queríamos olvidar lo que habíamos aprendido. Nos admitió, pero a los 20 días de estar allí me llamaron de un bazar oriental y allí estoy de dependienta y con un contrato basura. Al principio bien pero ahora fatal. Bien porque no tienes otra cosa y hasta que te salga, pero me llamaron por lo de las plazas en el Ayuntamiento y resulta que no puedo pedir las plazas porque estoy trabajando, pero no es eso todo, me acabo de enterar que no estoy dada de alta en la Seguridad Social. Me he cogido un mosqueo que ni te cuento, encima de que estoy aguantando lo suyo que me hagan esto, estoy deseando que me salga algo, aunque sea cuidar ancianos, porque tienen más humanidad que esta gente. He echado para barrendera y si me sale me voy, a lo que sea. Estoy pasando una mala racha, tú haces tu trabajo bien, porque yo para no hacer una cosa bien no la hago, y te machacan’, es de esperar que sea eso, una mala racha y que como ella espera: ‘vendrán tiempos mejores, hay que ser optimista, te da mucha rabia pero es lo que hay, si lo comes vale y si no, también te lo tienes que tragar.’

Asombra que pese a estas experiencias de trabajo estas mujeres valoran su oficio y siguen buscando y esperando conseguir un trabajo en ‘lo suyo’, incluso la que peor experiencia de trabajo tiene y está como dependienta en un ‘Todo a cien’: ‘Cuando mis amigos me dicen: “Es que tu estás muy a gusto en tu trabajo, estás a la sombrita y en invierno estás recogida”, yo les digo: “No, guapo, yo prefiero que me caiga un chaparrón encima y estar desarrollando lo mío”, porque te sientes frustrada. Un amigo de mi novio tiene un jardín y le he dicho: “No me pagues nada, pero yo te dejo el jardín en condiciones”, porque te entra morriña. Mi novio es cocinero y está en un complejo que tiene jardín y no lo lleva nadie y les he dicho lo mismo, pero es que no tengo tiempo porque muchas veces trabajo también los domingos’.

En la única entrevista en la que se comenta el ambiente de trabajo y la relación con los compañeros, y lo hace la que acaba de entrar de ayudante de jardinería se dice lo siguiente: ‘En el trabajo hemos ido limando asperezas con los que entraron después, pero al principio, antes de ir, me tenía que tomar una tila, porque tenía un vaguete y el chaval me decía: “Espérate, que me estoy fumando el cigarro”’; luego vino una señora de esas que si dice que no lo hace no lo hace, y no es la cosa de hacerlo yo, pero se ha dado cuenta que conmigo no vale.’

Las opiniones de las tituladas sobre el trabajo por cuenta propia resultan también esclarecedoras. Quienes no han encontrado trabajo o no lo han encontrado en su profesión, en la medida de lo posible siguen en ella, aunque sin cobrar, por su propia cuenta porque eso es lo que les gusta: *‘Mis padres tienen amigos con explotaciones y si tienen algún animal en parto o enfermo me llaman y amigos que tienen animales de compañía como peces, gatos, perros, si tienen algún problema en vez de llevarlos al veterinario voy yo’*; o para no olvidar lo que aprendieron: *‘He hecho arreglos florales para bodas, para comuniones, por mi cuenta, para amigos, la verdad es que he trabajado mucho, pero todavía no he cobrado nada’*. En varios casos han intentado esa salida laboral, pero: *‘una amiga y yo queríamos ponernos por nuestra cuenta, pero se necesita dinero y no tenemos. No dan las ayudas que deberían de dar, lo que dicen es mentira, porque luego esas ayudas se quedan reducidas a nada’*, *‘Estuvimos intentando trabajar por nuestra cuenta, mirando máquinas de segundo mano, los permisos y todo eso, pero se nos ponía en un pico. Nuestra idea es ir ahorrando poquillo a poquillo y si luego me dan la liquidación me sacaré el carné de conducir y aunque sean pequeñas chapuzas ir metiéndonos’*.

Al profesorado la necesidad de ver valorado su trabajo con los alumnos en su futura proyección en el mercado laboral les hace ver las cosas de otra forma: *‘El campo para trabajar por cuenta propia en este sector es muchísimo más amplio y si las chicas son espadilladas pueden aprovechar las subvenciones porque saben donde se meten y, aunque te obligan a mantener el negocio al menos durante cinco años, saben que por ejemplo las ovejas dan dinero y que es cuestión de meterse. Ven que la gente que se forma, que se mueve y pide subvenciones vive bien y eso anima’*.

Pero tampoco las alumnas del Ciclo Superior participan de su optimismo: *‘Si no cambian las cosas tendremos que luchar más que ellos. En una excursión que hicimos al mercado de ganado, los ganaderos, cuando nos vieron llegar y mirar las ovejas decían: “¿A dónde vais vosotras?”, pero pienso que también hay ganaderos jóvenes y ganaderos nuevos que apostarán por nosotras. Pero luchar, yo pienso que sí vamos a tener que luchar más’*. *‘En principio veremos si hay en lo que hemos estudiado, pero si no encuentras nada, tienes que ir a lo que sea porque tienes que trabajar’*. Lo prioritario es trabajar, el deseo y la expectativa es hacerlo en lo que están estudiando, aunque no se puede obviar la cuestión del salario: *‘Yo prefiero esperar si voy a tener un trabajo relacionado con lo mío’*, *‘Yo también, pero si encuentro un trabajo que me dan una pasta y no es de lo mío, pues, lo cojo’*, *‘Yo me pondría a trabajar en cualquier lado para conseguir dinero, pero luego, si encuentro otro trabajo relacionado con lo que estoy haciendo me cambio, porque yo lo que quiero es hacer esto’*. Por ahora y para trabajar por cuenta propia no se consideran capacitadas: *‘Mi planteamiento es ponerme a trabajar en algo relacionado con esto y si me puedo quedar en el sitio donde estoy haciendo las prácticas, pues, mejor. Estar un tiempo y aprender y cuando tenga experiencia si me gustaría plantearme la posibilidad de poder montarme mi propia empresa o algo parecido’*. Un planteamiento que las demás comparten, aunque a algunas sus familias les dan el camino hecho: *‘A mí me la está preparando mi padre que se ha empeñado en ponerme una granja de perdices, y me parece bien. Yo quería encontrar algo por mi pueblo, pero está muy difícil y a él le*

gustaba y me dijo: pues esto, pues venga. A mí me da igual'. Luego la vida hace su propio camino.

En ese camino y para una de las ya tituladas se ha interpuesto la enfermedad de su hijo: *'En lo mío no he llegado a trabajar, estuve un año trabajando de limpiadora en el Ayuntamiento cuando el chiquillo tenía tres años, pero es que yo tengo un problema con mi hijo mayor, es minusválido de resultas de una parálisis cerebral que le ha cogido el sistema motor y a la hora de trabajar te impide mucho. Al principio lo pasé muy mal, porque yo tenía unas expectativas y las tuve que dejar todas. Quería haber hecho Ingeniería Agrónoma, pero lo tuve que aparcar, aunque sigo teniendo esa idea. Ahora que el mayor tiene ya cinco años y el pequeño casi dos, como mi familia me ayuda, voy a echar un currículum para una oferta que me ha salido en una almazara en una planta nueva de envasado, aunque sólo sea para coger experiencia'*. En el caso de las otras, su compleja trayectoria profesional las ha llevado a trabajar en lo que les gusta, en lo suyo.

Una de ellas primero trabajó en una tienda de artesanía: *'En cosas que siempre pensé que nunca haría'*, aunque la experiencia le abrió horizontes que antes desconocía. *'Cuando ya llevaba bastantes años desconectada me comentaron que iban a abrir una Escuela Taller y me presente a Jardinería, aunque estaba embarazada, entre una prueba y otra parí y a los dos días salí del hospital y me presenté al último examen. Sabían que estaba embarazada, pero no que había parido. Cuando ya se iba a firmar el contrato pedí el tiempo de baja, pero la asesora técnica me dijo que si firmaba el contrato me podían echar porque había incumplido las normas. Pude montar el follón, pero pensé que con el paro que me daban ganaba más que trabajando. A los nueve meses me volvieron a llamar porque a la persona, un hombre, que iban a contratar no le firmaban hasta tres meses después de empezar el curso. Luego saqué la oposición y aquí estoy'*. En relación a su periodo de integración laboral en lo que más insiste es en *'Lo poco que nos ayudamos las mujeres'*.

La segunda, además de Jefa de Personal del Instituto y Responsable de la Explotación, junto con un socio ha montado una empresa: *'Trabajo con las cooperativas de la zona, hago asesoramiento técnico y voy a empezar a hacer seguros agropecuarios. Acabo muy cansada, cuando llego a casa estoy destrozada, pero encantada'*. Sin embargo llegar ahí ha requerido su tiempo y sobre todo esfuerzo: *'Primero trabajé como azafata en Ferias y cosas así, luego entré en una empresa de fitosanitarios como comercial. El jefe era terrible, yo tenía hasta pesadillas, te exprimía al máximo, eso era positivo, aunque era demasiado exigente y lo pasé mal, pero también me dio muchas tablas, aprendí mucho y conocí mucha gente. Estuve un año y estando allí me llamaron de una multinacional para ser comercial, me daban coche, vacaciones y de todo y les dije que no, mis compañeros me decían que estaba tonta, pero yo les decía: "A mí me tiene que venir una cosa mejor" y me surgió lo de la Explotación, esa tarde me la pase llorando de alegría. Estoy muy a gusto, me encantaría quedarme toda mi vida, tengo un buen puesto, muy buena relación con la gente, y, luego, está el seguir ampliando mi empresa y dedicarme a trabajar para mí, me encantaría, no hay nada más satisfactorio que trabajar para ti misma. A lo mejor trabajas más horas y más tiempo, pero pensar que tienes tu empresa, que has montado tu empresa,*

que has ido a más. Pero, si por lo que sea, me quedo sin este trabajo tampoco me importa, hay mucho trabajo en las explotaciones de cerdos y si me tengo que ir a una, pues me iré, y ya me saldrá otra cosa mejor’ Mejorar, ir para arriba, hasta sentirse especial y aventajada en relación a sus compañeros de estudios y de trabajo ha marcado su trayectoria profesional.

2.4.4. Vida personal

Quedarse a vivir en el medio rural no parece importarles a las alumnas de Ciclo Medio, al contrario: *‘Yo siempre he vivido en el campo y me gustaría seguir viviendo en el campo’*. Valoran su tranquilidad y entienden que a la gente que vive en ciudades como Madrid les pase algo parecido, por eso: *‘cuando tienen un hueco se vienen al pueblo o se van al campo’*. Para las de Ciclo Superior lo determinante en estos momentos es conseguir trabajo y un salario, por cuanto entienden que ese es el mecanismo para asegurarse una solvencia económica y una independencia personal que no quieren confiar a la pareja: *‘porque ahora mismo no sé si voy a continuar con esa persona toda mi vida o no. Te casas o estás con una persona porque crees que vas a estar toda la vida con ella, si tienes una familia y unos hijos lo ideal es que el padre y la madre vivan con los hijos, pero como no sabes lo que te puede pasar en la vida porque es muy complicada, yo el trabajo no lo dejo por nada, ni por los hijos. Buscaré el tiempo para estar con ellos, pero mi trabajo, mi independencia y mi dinero no lo voy a dejar’*, *‘Es que ellos cambian mucho, están encantados con que trabajes y luego te dicen que en casa y de eso nada’*. Una solvencia y una independencia personal que identifican con esa vida profesional para la que ahora están estudiando y que defienden de forma incluso agresiva: *‘Estás estudiando y te estás preparando para llevar una vida profesional igual que cualquiera. Yo podré tener hijos, pero entonces que mi marido deje de trabajar y yo soy la que le mantengo a él, podría ser el caso. ¿Por qué siempre tenemos que ser las mujeres las que tenemos que dejar de trabajar?, los hijos también son de él.’*, *‘En el momento que dejas de trabajar pasas a depender de otra persona, tu marido, y te quedas como diciendo ¿para qué he perdido yo el tiempo estudiando?’*. Sin embargo, saben que los hijos y su cuidado se terminan imponiendo: *‘Yo si tengo hijos sí dejaría de trabajar, si puedo’*, *‘Yo a mis niños los quiero atender yo, pero en principio no me gustaría decir que tengo que quedarme en casa para tener que cuidarlos’*, *‘Hombre, es un tiempo, no es estar toda la vida sin trabajar’*, *‘Ten en cuenta que empiezas a trabajar con 21 años, tienes los hijos y eso, y cuando los hijos son un poco mayores ya no te contratan porque ya eres mayor’*, y *‘En las entrevistas lo primero que te preguntan es si tienes novio, si estás casada o tienes hijos, y como digas a algo que sí, ya sabes’*.

En la vida personal de las que trabajan previsiblemente juegan los mismos factores, aunque mediados por las circunstancias de la vida de cada una. En el caso de las tituladas en Ciclo Medio esas circunstancias han sido muy diferentes. *‘Lo que siempre me ha marcado ha sido la depresión que me ha impedido hacer muchísimas cosas’*, una depresión que la ha hecho aprensiva y dependiente, proclive a aceptar las decisiones de otros: *‘tengo que tener siempre a mi madre, porque no se decidir sola, tengo siempre*

miedo, soy muy aprensiva. Mi compañero no tiene problemas de que esté trabajando, lo único que cuando antes de tener al niño me salió lo de irme me decía que cómo me iba a ir y ahora con el niño tampoco le gusta que me vaya fuera, vi una oferta de empleo en Madrid y lo mismo, ¡qué ilusión!, pero me eché atrás, era irme fuera de mi casa y tampoco pude, él quiere que esté con mi hijo. Pero no tenemos problema de decir 'no te vas', no me prohíbe ni que trabaje, ni nada de eso, es que no le gusta'. La que trabaja de comercial es el caso opuesto: 'A mis padres que viniera a Madrid les pareció bien, porque como siempre he dicho que quiero vivir en Madrid, ya estaban mentalizados. Mi vida la tenía programada para venirme. Mientras estaba estudiando trabajé porque evidentemente yo no me iba a venir sin dinero. Viví en casa de unos amigos hasta encontrar trabajo y cuando lo encontré me puse a buscar piso. Para mí era importante el horario de trabajo, porque si del trabajo te vas a casa no tienes vida y para mí lo importante es mi vida y luego mi trabajo'. Hay quien centra la suya en hacer el bien y tener la conciencia tranquila: 'Cuando antes de acostarme hago examen de conciencia veo a quien he hecho mal y a quien no, si intencionadamente no he hecho mal a nadie duermo tranquila. Hace dos años pensé irme a Africa, estuve mirando por Internet, pero piden licenciaturas y cosas que yo no tenía, pues vale, lo haré aquí, en la Parroquia, siempre hay gente a la que puedes echar una mano y que están peor que tú'. Ser atípica e intentar demostrarlo, cuando la vida que se ha vivido y se vive es bastante tópica es también una forma de intentar ser una misma que otra de las entrevistadas deja entrever con sus palabras.

En sus relaciones de pareja y respecto a la familia, se muestran bastante tradicionales: *'Sinceramente él prefiere que trabaje media jornada para que me ocupe del niño'. 'Cuando le conocí yo ganaba un buen sueldo y tenía mi piso y mi coche, a él a veces le sentaba mal si salíamos y pagaba yo pero yo le decía no te preocupes, si te va a tocar mantenerme durante toda la vida', 'Yo me veo con niños, con un libro estudiando y quizás trabajando'.*

Estas mujeres y quizá debido a que viven en un medio semirural mantienen y valoran las relaciones de amistad. Todas ellas en algún momento de la entrevista hablan de sus amigos, lo que entre ellos hablan y discuten es importante en sus vidas.

Las situaciones personales y familiares que han vivido las tituladas de Ciclo Superior son muy particulares, por eso las trayectorias de vida de dos de ellas se recogen en el apartado de Vidas de Mujeres, sin embargo, la tercera aporta, además de una perspectiva de vida optimista y positiva que define a las tres entrevistadas, otros factores que también comparten. Se trata de una mujer que quiere vivir intensamente, aunque de forma controlada y relajada, cada momento de su vida en la que el trabajo juega un papel determinante, pero no mayor que el de su familia, su novio y sus amigos. Le gusta el campo porque le aporta una tranquilidad que piensa necesita y disfruta de vivir en él: *'me encanta la gente de pueblo y la gente cosiendo al sol'. 'Mi primera relación de pareja se rompió porque esa persona a mi me anulaba, criticaba todo lo que yo hacía, siempre había que hacer lo que él dijera, deje de creer en mí y me volví apática, sedentaria, inactiva, sin ganas, y fue dejarme con esa persona y fui para arriba y para arriba, increíble'. Vive con sus padres y está a gusto, pero considera llegado el*

momento de vivir sola. En relación a su pareja actual: *‘aunque decirlo sea muy tópico, estoy encantada, a los dos nos encanta el campo, hacer vida sana, compartimos aficiones y eso es importante’*. Le gustaría tener hijos y no piensa dejar de trabajar por ello, aunque: *‘es una pena, porque cuando tus hijos tienen un año, dos años, ese momento no vuelve y si te lo pierdes, tú no lo estás disfrutando’*. En definitiva: *‘Hay momentos en la vida que tienes una oportunidad y hay que aprovecharlos y no hacerte cómoda’*.

2.4.5. Relación entre el trabajo y la vida personal y familiar

A ese lacónico: *‘Intentaremos compaginar ambas cosas’* de las alumnas de Ciclo Medio, añaden quienes estudian el Ciclo Superior su percepción de que conseguirlo no es fácil y que el grado de dificultad depende de la pareja.

En las que ya están trabajando las dificultades se han hecho insalvables y prefieren trazar fronteras: *‘Intento separar el trabajo de lo demás, aunque de primeras sigo con el rollo. Antes sí, cuando en el trabajo me salía algo mal, llegaba a casa de mal humor, pero ahora he aprendido a separarlo y como que ya no me afecta tanto’*. *‘Yo intento separa un mundo del otro, pero llega un momento en el que tienes que explotar’*, a ella lo que le hace explotar son las condiciones del trabajo que ahora tiene. Sin embargo, también se apuesta por conjugar ambos espacios y ambos tiempos: *‘Para compatibilizar familia y trabajo tienes que organizarte muy bien, que la persona con la que dejes a tu hijo sea de mucha confianza y que tu marido te apoye muchísimo, porque si llegas y te dice que el niño lleva toda la tarde llorando, pues te derrumbas. Porque tú puedes tener tu meta personal, para eso estudias, pero si en tu casa no te apoyan, si tienes una niña pequeña, si cuando llegas tienes que hacerlo todo, no puedes, pero si colaboran contigo y están encantados de que tú sigas adelante, genial, genial’*. La posibilidad de vivir ambos espacios y tiempos sin contradicción depende sobre todo de la pareja y de la oportunidad que en esa relación encuentre la mujer para realizarse personalmente en todas las facetas de su vida.

2.5. Mantenimiento de vehículos autopropulsados y fabricación mecánica (metal)

El ‘metal’, en su vertiente formativa y en cuanto actividad laboral enmarca este apartado. Geográficamente la zona seleccionada para la realización del trabajo de campo ha sido Barcelona contando con la colaboración de un IES, aunque algunas de las técnicas se han tenido que hacer en otro IES y aún así, los contactos para entrevistar a mujeres de nivel profesional medio se han conseguido gracias a Comisiones Obreras y los cursos que promueve de Formación Ocupacional.

Reunión con el profesor/a colaborador

- Se limita a facilitar la realización de algunas técnicas y la obtención de los datos del centro.

Grupos de trabajo

- Al del profesorado asisten cuatro, aunque difícilmente puede hablarse de grupo, sino de profesores, ninguna mujer, que sucesivamente aportan sus opiniones.
- Al de alumnas de Grado Superior asisten tres alumnas de Desarrollo de Proyectos Mecánicos y una de Automoción.
- Al de alumnas de Grado Medio asisten las cuatro alumnas de Segundo Curso de Control y Medida de Aparatos de Medición y Control (Relojería).

Entrevistas

- En Ciclo Superior se entrevista a dos mujeres que han cursado Desarrollo de Proyectos Mecánicos y trabajan en ello; y en otro tipo de actividad se entrevista a dos mujeres tituladas en Automoción, una actualmente es oficial de la Marina Mercante y la otra, en el momento de contactar, estaba estudiando Industriales pero lo ha dejado para volver a trabajar como mecánico.
- En Ciclo Medio se entrevista a una mujer que lleva años de soldadora en una empresa y actualmente cursa un Ciclo de Mecanización en Relojería. Con titulación de Mecanizado, pero de Formación Ocupacional, se entrevista a una mujer que actualmente trabaja como plegadora y a otra actualmente en paro.

Para completar la información se hace una explotación de una Investigación¹ que aborda la problemática de las mujeres en el metal tanto desde el punto de vista de los empresarios como de las trabajadoras.

2.5.1. Marco de referencia

En el caso de las otras actividades analizadas, su resistencia a contratar mujeres ha comenzado a ceder con el empleo de mujeres universitarias que, a su vez, ha ido abriendo camino a las tituladas de Ciclos Superiores en Formación Profesional primero y con mayor dificultad a las de Ciclos Medios, una penetración de arriba hacia abajo, pero en la rama que nos ocupa, en muchos talleres y a los niveles de calificación más bajos, la presencia de mujeres ha sido y sigue siendo mayoritaria. De ahí que la cuestión general aborde la problemática de donde, para qué, porqué, unas empresas que desarrollan actividades tradicionalmente consideradas masculinas rechazan contratar mujeres y otras no.

De las familias profesionales estudiadas es en Metal y Automoción, junto con Electricidad, donde la presencia de alumnas es más minoritaria y el número de las que los

¹ "Igualdad de retribución de hombres y mujeres por trabajos de igual valor" realizada por EDE y CEISI. CODEX: Código de Actuación para la Aplicación Neutra de las Clasificaciones Profesionales en las Empresas Metalúrgicas. Confederación Sindical de CC.OO. Madrid, marzo 1999.

terminan es poco menos que testimonial, no llegan al dos por ciento en los Ciclos de Grado Medio y algo similar ocurre en los Ciclos Superiores donde no llegan al cinco por ciento. Se trata de los oficios y profesiones tradicionalmente consideradas un feudo masculino y que, en principio, se resiste más a la incorporación de personal femenino cualificado. Sin embargo, en el caso del metal, estas restricciones se contradicen con una presencia mayoritaria en las empresas de mujeres en las líneas de montaje manual en calidad de especialistas que pone en evidencia que no se trata de una rama de actividad vedada a las mujeres, sino en la que éstas son demandadas para trabajos que no requieren formación profesional alguna. Restricción a la que, atendiendo a lo dicho en una entrevistas, se suma actualmente la presión de una mano de obra masculina inmigrante: *‘Una vez que las empresas cobraron lo que les dieron porque nosotras hiciéramos las prácticas, nos echaron y ahora tienen rumaniés. Nos dijeron que porque éramos mujeres, la maternidad y todo eso, pero cuando yo estaba trabajando ya tenía a mi hija y sin ningún problema, nunca pedí una baja. Me dijeron que estaban muy contentos, pero que la faena había bajado, pero luego entraron rumanies y no sólo uno, bastantes’.*

No se trata sólo de la defensa de unas profesiones y oficios tradicionalmente masculinas en las que la integración de las mujeres se desfasa en relación a otras actividades, sino que esa integración no producida se ve arrinconada actualmente por la presión en determinadas zonas geográficas de la inmigración. En otras regiones o en ramas de actividad en las que las mujeres, antes de la aparición de ese fenómeno en los términos en los que se está produciendo, habían conquistado ya un cierto grado de aceptación y asentamiento la concurrencia de la inmigración posiblemente tiene efectos mucho menos negativos para la integración laboral de las mujeres, pero en todo caso y en todos los casos, el hecho de ser mujer resulta una dificultad añadida: *‘En todos los sitios eres un problema si eres mujer y siempre es lo mismo, es duro pero es así. No te puedes tomar en serio buscar trabajo porque te echan, cuando no es por una cosa es por la otra’.*

En lo referente al período formativo, el IES contactado cuenta con una oferta educativa muy amplia, en relación con el tipo de estudios objeto de este trabajo impartido: Carrocería, Electromecánica de Vehículos y Mecanización en Ciclo Medio y Automoción, Desarrollo de Proyectos Mecánicos y Producción por Mecanización en Ciclo Superior. El número de alumnas en los Ciclos es muy escaso y permanece constante, actualmente no hay ninguna cursando Ciclos Medios.

Alumnado Ciclos de Grado Superior por sexo

Cursos/Enseñanzas		D. Proyectos Mecánicos		Automoción		Producción Mecánica	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Curso 1998/99	1 año	28	5	1	26	26	1
	2 año	30	3	0	32	25	0
Curso 1999/00	1 año	29	4	0	32	30	0
	2 año	28	6	0	27	28	1
Curso 2000/01	1 año	31	3	1	23	30	0
	2 año	28	5	0	34	28	0

Alumnado Ciclos de Grado Medio por sexo

Cursos/Enseñanzas		Carrocería		Electromecánica		Mecanización	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Curso 1998/99	1 año	25	1	25	0	20	0
	2 año	20	0	–	–	–	–
Curso 1999/00	1 año	37	0	31	0	24	–
	2 año	27	1	16	0	20	0
Curso 2000/01	1 año	33	0	26	0	36	0
	2 año	36	0	21	0	27	0

Las cifras se comentan solas en ambos ciclos y sobre todo en el de Ciclo Medio en cuanto a la escasa presencia de mujeres. Sin embargo, las alumnas durante el periodo de estudios se integran sin dificultad: *‘Te sientes uno más, no tienes ningún tipo de problemas ni con los profesores, ni con los compañeros’*. Los problemas vienen luego, a la hora de las prácticas y de la integración laboral, sobre todo porque: *‘Tu piensas que va a ser igual que aquí y que fuera la gente ha evolucionado también, pero no es así’*.

La resistencia de esta rama de actividad y de las empresas para contratar mujeres profesionales sobre todo de Ciclo Medio reclama, en opinión de una de las entrevistadas, un cambio de mentalidad que reconoce que no es fácil y también que no es sólo cuestión de edad: *‘Cuando buscas trabajo te encuentras gente mayor que tiene visión de lo que tú quieres y lo entiende y ven bien que tengas aspiraciones como cualquier persona y gente joven que no entiende o que no quiere entender. Lo que te decepciona es ver gente que está todavía en el paleolítico y lo triste es que se cree, se piensa que ha habido un progreso, pero el cambio no está en la calle.’*

Sin embargo, es algo más que la mentalidad individual lo que tiene que cambiar, es la cultura empresarial. Detrás de esas razones objetivas que señala el empresariado

para explicar porqué en los puestos de mando no hay prácticamente mujeres, está y en toda su vigencia la visión tradicional de que el lugar de las mujeres es la casa: *‘Las razones son varias, una es la menor disponibilidad de las mujeres por responsabilidades familiares, hijos, etcétera; otra, cultural, el hombre por naturaleza es un escalador nato, hace lo que sea, estudia lo que sea y se va a donde sea, y la mujer no tanto, no digo que no las haya, pero hay pocas. Hemos enviado a una mujer a Singapur tres o cuatro meses, pero ahora ya no podría ir porque tiene una cría pequeña. Entonces, hay una serie de discontinuidades a lo largo de la vida personal, familiar, que dificultan la promoción de las mujeres’*. Unas razones que, sin embargo, no han impedido a los empresarios contratar mujeres en las cadenas de fabricación en las que como especialistas se ven sometidas a unas condiciones de trabajo de bajos salarios, de temporalidad, de promoción nula.

Cierto es que el número de mujeres con la formación profesional requerida para trabajar en montaje automático, mecanizado o trabajos similares son pocas, pero también lo es que aquellas que la tienen no son contratadas para ello, cuando como dice una de las entrevistadas: *‘En manos del empresario está el dar o no una oportunidad a las mujeres’*.

El mismo profesorado, al menos en parte, participa de esa visión que excluye a las mujeres de determinadas profesiones aduciendo que no son apropiadas para ellas. Frente a un machismo explícito que hoy casi nadie se atreve a manifestar, al menos en público, trabaja y bien un machismo implícito, el de la generalización a mujeres y hombres de unas opiniones que sólo a ellos corresponden: *‘Yo recuerdo que en Suecia tuve un problema mecánico en el coche y me atendió una mujer verdaderamente profesional y me dijo hay mujeres que... Tal vez en España no hemos tenido esta tradición, no se si por efectos machistas o por efecto de que los trabajos sucios, de mancharse con grasa o de tener que coger cosas pesadas, pues no son muy apropiadas para una mujer, cuidamos otros aspectos u otras inclinaciones: puericultura, enfermería, administración’, ‘No son especialidades atractivas para una mujer’*. ¿Quién lo dice?

Ellas no: *‘En mi vida profesional me ha marcado el ser soldadora, siempre había tenido trabajos femeninos, el estar en un trabajo habitualmente masculino y ver que yo respondo y que respondo mucho mejor que los hombres, me ha hecho sentirme más fuerte, más capaz’*. Esas reticencias de las empresas para contratar mujeres van cediendo respecto a las tituladas en Ciclos Superiores, para ellas el techo está en ascender de nivel: *‘A mí me gustaría llegar a ser Jefe de Proyectos, yo se que aquí me van a decir que es imposible porque la mujer está un poco..., no es que tengas que estar en la cocina, pero.... A los jefes ya les choca que una chica esté en la empresa y que sea uno más y haga igual que los demás. En mi empresa un chico va a tener mucho más fácil ser Jefe de Proyectos, yo si llego me va a costar mucho’*.

La expresión más acabada de esa cultura empresarial misógina está en su voluntad de mantener espacial y/o jerárquicamente separados a hombres y mujeres: *‘En el taller de mi empresa no hay ninguna mujer, a lo mejor porque no han probado nunca, entonces se darían cuenta que trabajan igual o mejor que los hombres. Es como si pensarán que tienen tontos trabajando que no tienen mujeres e hijas, que no saben lo*

que es una mujer y, por eso, cuando ven una a lo mejor montan un alboroto. Yo, cuando voy al taller, todo el mundo para de trabajar para mirar, me parece normal porque allí sólo hay mujeres en administración, pero otro día que vaya ya no dirán tanto. Una cosa es que les extrañe y otra decir: “chicas aquí no”, eso no lo entiendo, porque igual que lo hace un hombre, estar en una fresadora, lo puede hacer una mujer. Yo supongo que en otras empresas habrá mujeres en taller, de hecho tengo una amiga en un taller en el que todo son chicas, menos los encargados que son todos hombres’. Como dicen las trabajadoras: ‘Sabes que si es un hombre tiene que ser jefe. El pantalón manda’, ‘Los que mandan siempre son hombres. Es más, en las líneas de circuito que somos todas mujeres, en vez de promocionar a una buena operaria a Jefe de Equipo promocionan a hombres que vienen de otros departamentos’.

Por su parte, los empresarios más que argumentos lo que tienen son principios y preceptos inamovibles: *‘Nosotros por principio no hemos querido tener mujeres en un sistema masculino y no hemos querido porque si con los hombres ya tenemos problemas y quieren salir, tienen problemas con la familia, trastornos digestivos y no se qué más, si pusiéramos personal femenino la cosa a lo mejor pudiera ser bastante peor’, ‘Es una cuestión previa, predominan los hombres en el área que va dirigida a lo que son las máquinas porque con esa base de conocimientos se encuentran antes diez hombres que los tengan que una mujer y predominan las mujeres en tareas que reclaman una habilidad manual que ellos no tienen’.* Es la condición de ser mujer la que conlleva una habilidad manual de la que los hombres carecen, en cambio ellos están mejor ‘preparados’ en tareas que unen al esfuerzo físico una formación profesional especializada. Es decir, un perfil ‘natural’ en las mujeres y un perfil ‘profesional’ para los hombres.

2.5.2. Periodo de estudios

En cuanto a titulación previa, mientras lo más frecuente en Ciclo Medio es iniciar los estudios de formación profesional con un bachillerato sin terminar, las de Ciclo Superior suelen llegar hasta COU.

En opinión de los profesores, referidas siempre al Ciclo Superior, los motivos por los que se eligen este tipo de estudios son sobre todo de orden cultural y familiar: *‘Primero porque aquí en Catalunya hay una tradición y un cierto tejido industrial, condiciones que no se dan en otros sitios de España, y es lo que motiva el que ciertas chicas encaucen su vida profesional dentro de este campo’, ‘Son chicas vocacionales, lo tienen muy claro, o su padre tiene o regenta una empresa’.* También algunas lo siguen porque les atraen este tipo de estudios o los consideran una etapa intermedia para cursar estudios superiores.

El grupo de alumnas de Ciclo Medio confirman la incidencia de la familia en la elección debida no tanto a seguir una tradición, sino porque facilita la inserción laboral que es lo que más les preocupa a todas ellas. Sin embargo, para las de Ciclo Superior su elección ha estado mediada por su deseo incumplido de acceder a la Universidad. Otra motivación ha tenido quien, además, de una experiencia laboral previa, tiene ya

un hijo: *'De hecho él fue lo que me llevó a espabilar y me sentó la cabeza para decir: "Sácate algo para el día de mañana poder tener un horario y no tener que trabajar 10 horas al día". Trabajar en una tienda de ropas está bien, trabajar haciendo piezas en tu casa está muy bien, pero yo quiero un horario que coincida con el horario del cole de mi hijo y que me permita las tardes libres y los fines de semana libres, y eso ni en una tienda de ropa, ni en un restaurante, ni en ningún sitio de éstos lo voy a conseguir y aprovechando que me gustaba el Ciclo, pues las dos cosas: estudiar y estudiar lo que me gusta'*

En cuanto a quienes ya están trabajando, en las de nivel medio, todas ellas iniciaron sus estudios ya adultas y con familia, prima el buscar 'faena' en mercados no saturados donde se necesita gente. En las de Ciclo Superior el elegirlo era el medio para seguir estudios universitarios o la expresión de su renuncia a ellos por no haber obtenido suficiente nota en Selectividad. Una de ellas señala que: *'Estás en una edad que no sabes bien que es lo que quieres hacer, pero en los estudios tienes que tomar decisiones muy rápidas'*, opinión que ya se ha manifestado en otras ocasiones, y como consecuencia, así lo apunta algún profesor: *'Vienen sin saber mucho en lo que se meten'*. En otro caso y curiosamente su elección se debió a que: *'Lo de Automoción me llamó la atención, quizá porque fuera sólo de hombres, como que era suyo, exclusivo, y me dije: ¡Vamos a meternos!'*

Aunque el estímulo de la familia para seguir este tipo de estudios resulta evidente, también lo es que, en definitiva, la decisión no es de la familia: *'Mis padres siempre han dicho que haga lo que yo decida'*, y también, que una vez decidido, cuentan con su apoyo incondicional: *'A mí, mi familia me apoya en todo lo que yo quiero hacer'*, *'Mi madre no es que lo entienda, lo hace por mí'*. *'Cuando hice COU a mis padres, como a todos los padres, les hubiera hecho ilusión que siguiera una carrera y estaban un poco reticentes a que hiciera un Ciclo, pero después vieron que tampoco era cerrar puertas, que era otro camino y les pareció bien, nunca han estado encima, siempre me han aconsejado pero respetaban lo que yo hiciera'*, *'A mi familia le pareció bien'*.

En relación a los estudios, el grupo de profesores señala un primer periodo en las alumnas de desconcierto, hasta que empiezan a entrar en materia y les empieza a gustar: *'Entran y poco a poco se van convenciendo, se autoconvencen y les empieza a gustar, y cuando cogen el gusanillo del gusto empiezan a ser competitivas. Mientras no están convencidas de que ese va a ser su futuro no, pero una vez que admiten que van a ganarse la vida con ese oficio, creo que se lo toman muy en serio. Por otra parte, 'Cuando sólo hay una chica o dos suelen motivarse más de cara incluso a destacar', 'Yo tuve un año cuatro chicas y formaron un grupo, una piña, y eran muy competitivas para ser mejores que el grupo de chicos mejores de la clase'*.

En cuanto a su relación con los compañeros: *'Son un alumno más del grupo, los chavales las aceptan como un alumno más, nunca hemos tenido problemas de historias entre ellos'*, *'No hay diferencias ni trato especial, se les exige igual y los temarios son los mismos, a veces hay alguna broma pero sin importancia, procuran ser solidarios en todo'*. Sin embargo, reconocen que las chicas son en general más responsables: *'Siempre lo han sido, sobre todo a esas edades, porque en comparación con los*

chicos, aunque sean de su misma edad, son más maduras', 'Una mujer a los 18 años le da mil vueltas a un chaval de esa edad, es más madura, más responsable e incluso las metas las tiene ya muy fijadas, ellos son más veletas, luego a los 40 a lo mejor se invierten los papeles'. Esa diferencia entre 'mujer' y 'chaval' será luego entre 'mujer' y 'hombre' y entonces la sociedad reclama invertir el sujeto de la madurez, de la responsabilidad, de saber lo que se quiere.

Las alumnas en relación a sus compañeros notan diferencias sobre todo a la hora de las prácticas, aunque *'hay algunas cosas que son bastante difíciles de hacer para una mujer, no tienes fuerza o aguante'*, pero matizan *'yo en mi vida había tocado un torno, pero un chico que en su vida ha entrado en un taller tiene las mismas dificultades que yo, depende mucho más de la base que traigas que de otra cosa'*. El origen de las diferencias entre ellas y ellos se sitúa así en la cultura y la educación diferenciada que reciben.

Las ya tituladas señalan que sus relaciones con los compañeros no fueron en absoluto problemáticas en ningún sentido y tampoco con el profesorado: *'Nunca me he sentido marginada'*. Precisan que éste al principio tienden a protegerlas, pero luego se acostumbran y las consideran un alumno más, y también, aunque lo estiman excepcional, que alguno es: *'Un poco machista, a la hora de dibujar nosotras éramos un poco mejores y les decía: "Cómo dejáis que las chicas os superen, yo esto no lo permitiría" y los compañeros se reían, pero sólo fue un profesor', 'A algún profesor le extrañaba ver chicas en el Módulo y hacía algún comentario machista del tipo: "¿Qué hacen aquí las mujeres?"'*.

En cuanto a calificaciones tampoco notan diferencias con sus compañeros. Sólo una señala que: *'El primer año repetí, no porque tuviera más dificultades que los demás, sino porque no trabajé lo suficiente. La mentalidad de la gente es que te mete a un Ciclo Formativo y te crees que eso está tirado, que es para torpes o algo así, era la idea que yo tenía y me di cuenta que había que estudiar lo mismo que en todos los demás sitios, pero me di cuenta tarde, claro'*.

En opinión de los profesores, a la hora de hacer las prácticas en las empresa, éstas no tienen problemas con que vayan chicas, sin embargo algunas recuerdan que no fue así: *'Donde si me he sentido marginada ha sido a la hora de hacer las prácticas. Al centro llamaban de talleres para pedir gente y no me querían, fui a tres sitios y me dijeron que no, yo iba con el carnet de estudiante como los demás y les decía que tenía la misma preparación que mis compañeros, pero ellos me dijeron que preferían un chico. Pero lo que nunca se me va a olvidar es el tercer sitio al que fuimos, les dije lo mismo y me dijeron: espera aquí un momento y estuve media hora y el hombre hablando por teléfono y pasando de mí, yo ya estaba cansada de ir mendigando y viene y me dice: "Hoy es tu día de suerte he estado hablando con el Jefe de Personal y te vamos a poner en el mostrador de recambios" y le dije: "Pero yo para lo que estudio no es para dependiente, yo necesito hacer prácticas en el taller". Para que te digan eso hay que tener..., además a la cara, y encima me dice que es mi día de suerte, me quedé a cuadros. ¿Para qué luchar tanto si luego te encuentras con alguien tan ignorante que te dice esas cosas y además se queda tan pancho?, por otra parte, te*

da rabia, pero no creo que enfadándome..., si no me querían, pues, me voy a otro sitio que ya me querrán. Al día siguiente fui a una taller familiar, el marido era mecánico, la mujer llevaba la oficina y el hijo que ayudaba al padre estaba en la mili, necesitaban a alguien por unos meses, me quedé allí por la mujer, porque ella decía que le hubiera gustado estudiar, que le gustaba mucho todo eso y que no había tenido oportunidad y que si yo me veía capaz, pues, que me quedaba, yo le dije que me veía tan capaz como cualquiera de mis compañeros, estuve los seis meses y me trataron muy bien'. Y no es el único caso: 'Con las prácticas tuve algún problema: "Ah, una chica, que raro, ya te diremos algo", lo intenté tres veces hasta que llegue a un señor que sin ningún problema, supercontento, hasta se extrañaba de lo que hacía porque en su época no había mujeres'. En otros casos ha sido más fácil: 'Hice las prácticas y muy bien, estaba de ayudante y haces lo que te dicen. Aprendí más en un día que en el centro todo el tiempo que estuve, con eso te digo todo, hasta que no tocas no sabes en realidad de que va. En el Instituto había poco material y mucha gente, hay que hacerlo todo muy rápido porque se supone que en esos dos años, que con las prácticas se queda en año y medio, te meten los cinco de Formación Profesional y no te da tiempo, por mucho que quieras no es posible'.

Sean cuales sean las dificultades que encuentran las alumnas a la hora de hacer las prácticas, el problema grave viene luego, a la hora de encontrar trabajo: *'Hicimos las prácticas y hasta ahí muy bien, yo estaba en una fresadora, éramos dos chicas y los demás chicos, pero al cabo de un año que estábamos trabajando casi todas en las empresas en las que habíamos hecho las prácticas nos echaron, una vez que las empresas cobraron lo que les dieron por que nosotras hiciéramos las prácticas'.*

2.5.3. Inserción y trayectoria laboral

Para los profesores la relación entre el reducido número de chicas que eligen este tipo de estudios y su posterior inserción laboral es recursiva en un doble sentido: *'Metal no suelen cogerlo y las empresas son reticentes a contratarlas'*. Por su parte, las alumnas de ambos ciclos consideran que sus dificultades de inserción van a ser las mismas que las de sus compañeros, salvo en Automoción, aunque es de recordar que la reunión de Ciclo Medio se hizo con alumnas de Relojería, actividad en la que la diferencia de género es poco operativa.

La investigación CODEX (nota 1) y en relación a las dificultades que ofrece este sector a la integración laboral de las mujeres aporta que esa marginación se produce en actividades que requieren un perfil profesional de FPI y FPII y en relación a la promoción interna, en ambos casos los empresarios dicen que el problema no es imputable a las empresas, sino a las propias mujeres, ya que, por una parte, ni con lupa es posible encontrar mujeres tituladas o con experiencia en los niveles requeridos y, por otra, a su menor disponibilidad debida a sus responsabilidades familiares se añade su falta de estímulo. Las mujeres, dicen, son quienes no quieren asumir los trabajos de montaje automático porque se cohiben, por motivos de horarios y turnos y por el trabajo en sí: *'es un horror el tenerse que manchar los dedos'*. Sin embargo, las trabajadoras señalan que asumen responsabilidades que no les corresponden, pero que no se

lo reconocen, siendo esa falta de reconocimiento el principal problema con el que se enfrentan: *‘Desde lo de los cursillos de 150 horas de Mecánica hasta que promocionaron a una mujer pasó la tira de tiempo y la que se ha estado chupando cursillos teniendo casa, niños, marido e historias varias, sigue en la línea de montaje’*. Como hay pocas tituladas y las pocas que hay resultan invisibles, la solución para las empresas es evidente: *‘Cuando yo busco soldadores busco profesionales de la soldadura y me ahorro la formación’* y frente a ella se estrella cualquier reclamación: *‘Deberíamos de tener todas las mismas oportunidades’*. Entre el *‘deberíamos’*, *‘debemos’*, *‘tenemos’* hay a veces distancias insalvables.

Unas distancias que la mujer que trabaja de soldadora afirma y confirma. A los 14 años entra a trabajar en una empresa textil, durante casi quince años trabaja en una empresa de cosmética y más tarde entra en una de limpieza y luego en una empresa de automoción pero para coser asientos de coche: *‘Aprendiz de todo y maestro de nada’*, pasa al taller de montaje cuando la nueva empresa le ofrece esa oportunidad, *‘aunque la empresa no quería que nosotras nos abriéramos camino en esos puestos’*, los seis años siguientes trabaja de soldadora. Considera que tiene mucho carácter y está acostumbrada a tratar con hombres y en la empresa hay buena gente, su experiencia es que *‘no te reconocen nada, sigo de especialista y llevo trabajando desde los 14 años y voy para los 43. No me promocionan porque no soy el tipo a promocionar primero, sobre todo porque soy mujer y la empresa es machista, si fuese hombre ya me hubieran promocionado, y segundo por mi carácter, yo soy muy clara y digo las cosas en la cara al que sea. Lo de ser mujer es determinante, puedes promocionar a un puesto administrativo pero no a un puesto de mando aunque sea intermedio. A mí me dijo un Jefe de Planta: “Aquí a las mujeres que se os quite de la cabeza, jamás vais a ser Jefe de Equipo”, así de claro, aquí prima el peloteo, a mí eso no me va, pero por muy pelota que seas, si eres mujer, no tienes nada que hacer, son reglas no escritas pero están’*.

En algunas de las empresas del ramo las mujeres que trabajan en los talleres se ven sometidas a situaciones de acoso: *‘Siempre hay alguno que se pasa un poco de rosca y hay que pararle los pies, mejor dicho, las manos. Pero yo el acoso sexual lo interpreto también de otra manera, en términos de: “yo te puteo porque eres mujer y haces lo que yo te diga”. Para mí eso es abuso de autoridad que discrimina a las mujeres’*, *‘A veces vas al encargado a decir que se te ha roto algo o la pieza va mal y te contesta: “Hostia, puta, ya estás aquí”, es una falta de educación y de respeto y las tienen con nosotras’*.

El siguiente diálogo resulta expresivo de esa nueva sensibilidad que hoy tienen las mujeres más jóvenes frente a las que tienen más edad:

- *‘Yo pienso que tienes que saberte defender y pararles los pies’*
- *‘Pero una no viene al trabajo a defenderse del encargado o del que sea, una viene a trabajar, donde hay que saberse defender es en la selva’*
- *‘Mientras vayamos teniendo trabajo y no nos maltraten, que es lo malo, malo. Antes nos maltrataban. ahora menos, por eso no lo podemos distinguir’*

exactamente, porque hemos pasado peores épocas que las que estamos viviendo, por lo menos yo que llevo 25 años aquí'.

Por su parte, la trayectoria de trabajo de una de las que ha cursado Formación Ocupacional se inició en una empresa de textil como tejedora y luego en un comercio como dependienta, con la llegada de sus dos hijos dejó de trabajar hasta que ya crecidos decidió volver al mercado laboral, pero en otras condiciones, por eso se apuntó al curso, las prácticas las hizo en la misma empresa en la que ahora trabaja: *'Mi puesto es 'plegadora' y es un puesto profesional de oficio. De mujeres sólo estoy yo por la mañanas y otra a la tarde, yo fui la primera que entré y, ¡Ostras!, se extrañaron, les chocó mucho ver una mujer allí, pero muy bien'.* El motivo de su reinserción no fue económico: *'No es que la parte económica no me influye porque te engañaría, pero igual que había pasado once años sin trabajar con lo que gastan los niños cuando son pequeños me hubiera podido quedar en casa, pero yo...'.* Lo importante para ella era trabajar a gusto, lo ha conseguido. su experiencia en el taller es muy positiva tanto en relación al trabajo como a sus compañeros y jefe y ha tenido las mismas posibilidad de promocionar que sus compañeros. La empresa es familiar y fundada por el padre de quien ahora la dirige, un hombre ya mayor pero que: *'no es de aquellos con ideas tan cerradas, nos dijo: "Bueno, yo os doy la oportunidad, pero el sitio os lo tenéis que ganar vosotras", como mínimo nos dio la oportunidad de demostrar lo que sabíamos hacer y a los seis meses ya teníamos un contrato de plantilla'.*

El problema en este sector para las mujeres es que su inserción laboral depende de la voluntad del empresario o del responsable de darlas una oportunidad, aunque esté condicionada a que se ganen el puesto, pero hay mujeres a quienes esa oportunidad ni se les ofrece: *'Porque eso de buscar faena y siempre encontrarte con lo mismo. Si en los trabajos te discriminan sólo por ser una mujer, si me quedo embarazada ¿cómo voy a encontrar trabajo?. Como mujeres trabajamos mucho, no hacemos ni fiestas, están muy contentos, pero la puñetera maternidad que nos ha tocado'.* El que una mujer que ya tiene un hijo y se está planteando tener otro califique así la maternidad pone en evidencia la disfunción que nuestra sociedad plantea entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares.

El sector, sin embargo, va cediendo en su misoginia respecto a las mujeres con titulación superior y en las profesiones relacionadas con el Diseño y la Delineación. Hay quien a los 15 días de buscarlo ya tiene trabajo: *'Yo creo que quien tiene interés encuentra, yo he tenido incluso dos trabajos. En el trabajo que hago el ser mujer no incide, aunque seguimos estando en minoría. En relación a los compañeros yo noto que los jefes no te exigen tanto como a ellos, se frenan y tu también te frenas, si no te piden, tú no sacas de ti y eso no es bueno porque valoran más a los chicos que a nosotras',* una forma tan aguda como real de enfocar la cuestión: *'a nosotras nos perdonan más los fallos y eso hace que te relajes más y termina siendo un problema'.* Y hay quien: *'En este trabajo llevo año y medio y estoy contenta, del otro sitio me fui porque ya había tocado techo. Si en este me pasa igual, cambiaré y me iré a otra cosa, o de lo mío o de lo que en ese momento me haga gracia'.* En el supuesto de una oferta de trabajo plural la motivación es la mejora económica y la mejora profesional, pero sobre todo que el trabajo guste *'porque cuando un trabajo es aburrido lo pasas muy mal'.*

Otra de las entrevistadas que mientras estudiaba el Ciclo se quedó embarazada, después de estar sin trabajar un año para cuidar a su hijo, *'llegó un momento que tenía que trabajar, te parece que te debes a los demás y quise trabajar porque había hecho unos estudios y no los había hecho para no hacer nada'*. Primero entró de camarera en un hotel y ahora está en una empresa del sector. También su jefe tiene ciertas consideraciones con ella: *'Ahora como hay mucho trabajo hay que hacer más horas, pero a mi me ha dicho que las haga, pero no me ha pedido lo mismo que a mis compañeros y me dijo que no era porque fuera mujer, sino porque tenía un hijo. Por lo demás igual que mis compañeros'*. Sin embargo y una vez más, el problema está en la promoción que considera inviable.

Una tercera trabaja desde que terminó las prácticas como mecánico en una escudería de coches de carreras y *'De chicas sólo estoy yo y muy bien, no he tenido ninguna pega, al contrario, siempre me han tratado muy bien. Hay gente que te mira, sobre todo en los circuitos porque en otros equipos son todo hombres, pero, bueno, ya me conocen y ni me miran, soy una más. En buena parte depende de cómo seas tú también, yo es que voy a hacer mi trabajo, no voy a nada más y al que le guste bien y al que no le guste que mire para otro lado, yo hago mi trabajo y ya está'*. De nuevo es ese 'tú' el que tiene que resolver los problemas de convivencia con los compañeros en una rama tradicionalmente masculina.

Aunque en general y si es posible les gusta y prefieren trabajar en su profesión y finalizan sus estudios con la idea clara de trabajar en el campo en el que están preparadas, algunas de las que ya están trabajando se manifiestan abiertas al cambio. Seguramente las circunstancias que acompañan al hecho de ser mujer hace que las expectativas y proyectos se vivan con un mayor grado de libertad personal: *'Estoy encantada de haber sacado el curso por mis propios medios y me gustaría trabajar de ello, pero no me gustaría que se parase mi vida ahí'*, *'Ahora que ya he llegado a donde he llegado y he visto tantas cosas me planteo que la vida tiene tantas oportunidades que porqué no tomar otro camino'*, *'Si en este trabajo me pasa igual, que me aburro porque baja el trabajo, cambiaré y me iré a otra cosa, o de lo mío o de lo que en ese momento me haga gracia'*.

En cuanto a los compañeros de trabajo, salvo los problemas ya reseñados, en general la relación querida y casi conseguida es la de ser 'uno más'. Mención aparte merece el que cuando menos, la mitad de las entrevistadas han manifestado su preferencia a trabajar en un medio mayoritariamente de hombres: *'Con mis compañeros muy bien, agradezco que no haya muchas chicas, porque he trabajado con mujeres en el hotel y para ver como discuten y se chinchan, yo...'*, *'Yo a veces lo digo, es que se trabaja mejor con un hombre que con mujeres, van más a lo suyo'*. Todavía hoy las mujeres idealizan el mundo del trabajo y lo siguen conjugando en masculino, lo que en los hombres es polemizar en las mujeres es discutir, lo que en los hombres es competir en las mujeres es chingar.

2.5.4. Vida personal

Una vez más y para quienes son todavía estudiantes, encontrar trabajo es su principal objetivo personal. Para ellas significa que ha terminado la etapa de dependencia familiar, que ya son adultas: *'No quiero depender de nadie, ni que nadie me mantenga'*, a partir de ahí, piensan, empieza su propia vida, la posibilidad de controlar lo que quieren o no quieren hacer: *'Ser tú quien decides'*, por eso ninguna piensa en quedarse en casa y alguna ni tan siquiera reclama un buen trabajo: *'Aunque sólo fuera media jornada o lo que sea'*.

Trabajar es igualmente determinante para aquellas que ya están trabajando, pero su euforia inicial se ha visto atemperada por la renuncia que han hecho de otros aspectos de sus vidas que para ellas también cuentan. Lo que se pregunta quien en estos momentos hace sus prácticas en la mar, por las dificultades mismas de la situación de trabajo que vive, expresa bien los términos de esa abdicación: *'Por suerte me gusta navegar pero no tanto como para sacrificar otras cosas. Se acaba de casar mi mejor amiga y esa ha sido la primera cosa grande para mí que me he perdido y ese día yo me dije: ¿Te compensa?'*. A ella como a tantas mujeres les compensa trabajar, demostrar que valen, promocionarse, alcanzar un buen puesto, llegar, porque esa es la meta que se habían propuesto y quieren verla cumplida. Una meta de independencia y de libertad personales y aun de disfrute, de sentirse valoradas, reconocidas, en un mundo de hombres y por los hombres: *'Para mí proponerme algo y conseguirlo me produce mucha satisfacción y también que te lo reconozcan'*. Para ellas *'el trabajo dignifica'*, aunque eso no implica que no valoren, aunque con ciertas reticencias y hasta un cierto límite, el factor económico que lo acompaña: *'si todo no fuera dinero, dinero, dinero, a lo mejor si que se podría mirar otra manera de vivir, pero tienes unos gastos, es lo que más me molesta, que trabajo para cubrir gastos, no para disfrutar'*.

Aún en el tono menor de la mayor parte de los trabajos que hacen y que se hacen en general, consideran que estar unas horas trabajando fuera de casa es positivo: *'No es el trabajo de mi vida, pero yo prefiero estar fuera trabajando que no estar en casa todo el día, porque no te comes la cabeza, estás con gente, es diferente, te va bien por todo, eres más independiente en todos los aspectos'*. Resulta difícil pensar en la 'vuelta al hogar' de estas mujeres, para ellas el trabajo es una conquista a la que no quieren renunciar ni por la pareja ni por los hijos más que temporalmente y por decisión personal: *'Lo que quiero es trabajar, ser independiente, las relaciones de pareja no son determinantes, mientras van bien, bien, y si no...'*

El punto fuerte de estas mujeres es su obstinación por ver cumplidas sus expectativas profesionales, el no aceptar: *'yo podía ser y no soy'* que la igualdad de oportunidades está poniendo por fin en sus manos

En cuanto a las relaciones de pareja, la negativa a ser 'mantenidas' o vivir 'sometidas' es general: *'A mí como persona nadie me puede negar nada y decirme que me quede en casa, me quedará porque yo quiera, mi pareja tiene que respetar mis propias decisiones'*, y también lo es la condición de temporalidad que asignan a las relaciones: *'No quiero depender de nadie o que te salga mal y digas: ¡a ver que pasa! ...'*

En contrapartida las labores de la casa siguen tocándoles a ellas: *'trabajamos en la misma empresa, pero la casa la llevo yo'*.

Quien ya ha tenido una experiencia negativa lo tiene muy claro: *'Mi pareja se largó y no se nada de él, pero si vuelvo a tener pareja no me gustaría la dependencia económica, me gustaría ganármelo yo, porque sería mío, y disfrutarlo yo a mi manera, es tener un poco el control de tu vida, ser tú quien decides, porque cuando vivíamos juntos el dinero era de los dos, pero a mí me sabía un poco mal eso de que te gustaría comprarte unos pantalones y no es que pase nada, pero no te los compras, aunque la administración la llevaba yo, porque él tenía la mano un poco larga y me tocaba a mí repartir'*

El efecto que en algunos hombres puede tener el que su mujer, después de diez años de ocuparse de los hijos y de la casa, obtenga una titulación profesional y se ponga a trabajar lo explicita esta mujer: *'Cuando le dije lo del curso él me dijo: "Si tú quieres: hazlo" y cuando me salió la faena dijo: "Bueno, pues, vale" y, mira, él mismo se lo ha encontrado, de llegar por las mañanas y encontrarse la mesa puesta a tenerlo que hacer, pero bien, y con los niños, ya tienen 12 y 14 años, también me ayuda, él por las mañanas los despierta, los espabila para que se vistan y todo eso le ha venido de nuevas, porque no lo había hecho, estando yo en casa era yo la que lo tenía todo dispuesto y todo a punto. Yo creo que el que la mujer trabaje beneficia la relación, creo que sí, lo he visto por mi misma. Antes él me ayudaba, si había que tender una lavadora la tendía, pero decía: "Ya lo harás tú que tienes tiempo de hacerlo y si yo te lo hago no te gusta". Pero cuando trabajas las cosas cambian y es que no vas a pasearte. Ayer mismo, cuando llegué, yo estaba fregando el suelo y me dijo: "Déjalo que ya lo termino yo". En general y en todo ha sido un avance'*.

El problema mayor es cuando los hijos son pequeños y resulta casi imposible compatibilizar su cuidado, las obligaciones de la casa y el trabajo con la vida de pareja, aunque hay quien lo sobrelleva todo: *'Con mi pareja bien, lo llevamos de pena, siempre corriendo: llevamos al niño a la guardería, vamos al trabajo, vamos a comer, de aquí para allá todo el día, eso cuando todo va bien, cuando todo va mal: buscar canguro o decidir quien se queda, pero bien, todo eso en la pareja no produce tensiones, aunque los nervios los llevas, pero entre la pareja no, es que yo pienso que nos quitan todo eso y nos quedamos ...'*. Sin embargo, la mayoría vive la llegada de los hijos como un problema, para unas: problema futuro, para otras: problema presente.

Las alumnas de Ciclo Medio piensan seguir trabajando aunque tengan hijos porque consideran que se puede combinar el trabajo y los hijos: *'Mi madre siempre ha trabajado y yo siempre lo he visto así y no ha habido ningún problema. Hay guarderías y colegios y te lo montas, en vez de hacer ocho horas haces media jornada y están los abuelos, te vas adaptando', 'Están los contratos a tiempo parcial que por maternidad puedes solicitarlo perfectamente y la empresa no te puede plantear ningún tipo de problema, trabajas por la mañana, mientras el crío está en la guardería, y la tarde se la dedicas a él o a las cosas de la casa. Ahora combinar ambas cosas no es nada difícil'*. Sin embargo, esa combinación se basa en contar con una pareja, porque consideran que asumir en solitario la maternidad es un grave problema: *'Se supone que si*

tienes hijos estás compartiendo tu vida con alguien y eso quiere decir que hay dos sueldos, que si uno se queda a la mitad puedes ir un poco peor, pero puedes ir, pero tener un hijo sola es muy difícil, olvídate de ver a ese hijo, porque te toca trabajar toda la jornada'. En último término la maternidad, entienden, conlleva para las mujeres pérdida de independencia sobre todo económica: 'Tienes independencia económica si estás viviendo sola o en casa de los padres o con tu pareja sin tener hijos', pérdida también de oportunidades laborales y no están muy dispuestas a renunciar a ninguna de ambas cosas.

Las alumnas del Ciclo Superior plantean la cuestión de forma similar, pero en términos más drásticos y reivindicativos en relación a la reglamentación laboral, a la sociedad y también a la pareja: *'Yo seguiré trabajando, si me quedo embarazada no podré trabajar un tiempo, pero no tienes que dejar una cosa para hacer la otra. Eso de que las mujeres dejan de trabajar por los hijos es de antes, es mentalidad de antes, no creo que ahora haya que hacer eso', 'Además ahora ha cambiado mucho las bajas por maternidad y todo eso, con el Estatuto de los Trabajadores tenemos más tiempo para dedicarnos a nuestros niños cuando nazcan y después de un tiempo volver al mundo laboral. Antes si te quedabas embarazada te echaban, pero ahora no pueden hacerlo. No nos pueden poner entre la espada y la pared, es nuestro problema tener un niño porque nacen de nosotras, pero ellos también tienen que ...', 'Yo aún no me ha planteado tener un niño, pero, cuando lo tenga, mi marido y yo tendremos la suficiente responsabilidad como para ponernos de acuerdo sobre quien va a cuidar al niño. Los años que yo he estado estudiando para luego dejarlo por un niño es que no vale la pena y además no lo veo lógico'. Ese doble esfuerzo, el realizado por la sociedad para dar a las mujeres las mismas oportunidades formativas que a los hombres y el que ellas han hecho para aprovecharlas, reclama los cambios correspondientes en las demás instancias.*

Quien ya tiene familia y está estudiando intenta vivir ya esos cambios, pero, por ahora, se siguen resolviendo en el ámbito familiar: *'Ahora estoy además trabajando y cuando acabe de estudiar seguiré trabajando y ojalá tenga más hijos y seguiré trabajando. El único problema han sido los dolores de cabeza, no es lo mismo estar estudiando sin trabajar que trabajando, si te tienes que ocupar de tu casa y tal. La semana pasada el niño tuvo varicela y me las tuve que apañar, ni mi madre, ni la canguro, ni los abuelos se podían quedar y se ha quedado su padre que no ha ido a trabajar'.*

Quienes en esta rama ya están trabajando en calidad de especialistas señalan situaciones discriminatorias y aún denunciabiles como es la pérdida del puesto de trabajo o el paso a una categoría inferior cuando por maternidad se pide reducción de jornada, y también que, cuando a una mujer le toca pasar a fija, si está embarazada o tiene un niño pequeño, no pasa, porque la empresa da por supuesto que no va a poder trabajar las ocho horas y que va a pedir reducción de jornada: *'En una empresa en la que más del ochenta por ciento somos mujeres no se admite el embarazo, para embarazarse hay que esperar a ser fija, cuando saben, porque se da continuamente, que las mujeres con barriga, con fiebre, con una pierna escayolada, vienen a trabajar, pero no lo tienen en cuenta'. Aunque también reconocen que poco a poco va cambiando la*

mentalidad de las empresas, sobre todo cuando rememoran un antes en el que *'no querían mujeres casadas ni en pintura, se contrataba mujeres solteras y cuando se casaban o tenían hijos cogían la dote y se iban o no les renovaban el contrato'*.

De hecho, parece haber cambiado ya para las mujeres tituladas que son contratadas reconociendo su cualificación. Las dos que han seguido el curso de Soldadura en Formación Ocupacional ofrecen, sin embargo, dos visiones bien distintas sobre la relación trabajo y familia y seguramente una de las razones de esa diferencia está en que una de ellas tiene ya hijos mayores y la otra un hijo pequeño y desea tener más. Para la primera, el reinserirse laboralmente no ha supuesto más que ventajas para ella misma y para las relaciones familiares, tanto de pareja como con los hijos ya adolescentes. Para la segunda, la discriminación en el trabajo derivada de ser mujer se redobra si estás embarazada o tienes hijos pequeños.

La maternidad, en una sociedad que antepone a todo la actividad laboral, pone a las mujeres entre la espada y la pared, sobre todo si tienen que asumirla sin ayuda: *'Mi hijo es el acontecimiento en mi vida más importante, pero por él he tenido que renunciar a muchas cosas. Soy muy pesimista, lo veo todo muy oscuro porque tenía unas perspectivas y el niño...'*. Sin embargo, *'mi punto fuerte ha sido el niño, luchas por él y luego por ti'* y, al propio tiempo, *'porque tenga un hijo no tengo que renunciar a mi vida'*.

Que la maternidad es un problema que sigue incidiendo negativamente en las trayectorias profesionales de estas mujeres y de todas es un hecho, pero también lo es que la cultura empresarial al respecto va cediendo, una cesión que, sin embargo, actúa escalonadamente desde las titulaciones profesionales más elevadas hasta el nivel de las mujeres especialistas a donde todavía parece no haber llegado. Sin embargo, el embarazo y la maternidad deriva hacia la responsabilidad personal de cada mujer o de la pareja. Así lo vive una de las entrevistadas que ha hecho el Ciclo Superior de Automoción: *'Mientras pueda pienso seguir trabajando, aunque como a veces en el trabajo hay que cargar el camión y coger cosas de peso, no se, mientras pueda sí y si no en la empresa podré hacer otra cosa, no creo que me pongan pegas. Después, cuando lo tenga, pienso volver a trabajar, si no es ahí en otro sitio, no tengo ningún problema'*.

En buena medida esa determinación de las mujeres a seguir trabajando y progresando en su actividad laboral aún teniendo hijos y prácticamente todas lo reconocen así, pende y depende de los abuelos: *'Mi familia me ha ayudado mucho, mi madre viene a casa, lleva al niño al colegio y se queda con él hasta que llego de trabajar'*, *'Lo que más me ha facilitado las cosas ha sido el que mis suegros vivan arriba'*. Lo que resulta prácticamente imposible es mantener otro tipo de relaciones: *'Con ocho horas diarias de trabajo, el niño, la casa, tengo bastante, no hablo ni con mis amigas, no tengo tiempo'*.

2.5.5. Relación entre vida pública y privada

En general las mujeres entrevistadas tienden o intentan compartimentar su tiempo en dos ámbitos separados: el de trabajo y el de no trabajo, asignando a cada uno de ellos

un cincuenta por ciento de sus vidas: *'Cuando estoy trabajando estoy trabajando y cuando estoy haciendo otra cosa estoy haciendo otra cosa, entonces no tengo problemas'*. A lo que otra añade: *'Es que si no llevas los problemas del trabajo a tu pareja y a tu casa y discutes y a la inversa te ocurre lo mismo'*. Y una tercera matiza: *'Bueno, la verdad es que puedes estar mal en casa, sales por la puerta y te dices que mal estoy, pero te metes en el trabajo y si el trabajo te gusta esas horas las vas a disfrutar, a la inversa cuesta más la desconexión'*. Su proyecto y su satisfacción personal se centra en su actividad profesional, aunque sin renunciar por ello a algo que también es muy importante en su vida, quizá lo más importante, la maternidad, pero asumida en su justa medida, porque *'no se tiene un hijo todos los días'*. Para la pareja se reserva el papel de quien acompaña o desacompaña el transcurrir de la vida.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Vidas de Mujeres |

3. VIDAS DE MUJERES

Las vidas de las mujeres entrevistadas, cuanto ellas dicen de sí mismas y de sus experiencias, de sus recuerdos y expectativas, al ser vaciadas y ajustadas a un temario han sido objeto de fracturas que rompen su continuidad, el fluir de sus palabras, cuando es ese discurrir de sus vidas lo que las da sentido aun en sus contrasentidos y contradicciones. El proceso analítico hasta ahora seguido opera como la autopsia que permite estudiar y conocer un cuerpo, pero un cuerpo ya muerto, que ha perdido la coherencia, nudo en la red, que es la vida.

El presente apartado elige otro camino, el de ofrecer algunas de las entrevistas realizadas que permiten adentrarse en esa complejidad de espacios y tiempos encontrados, en esa aventura pluridimensional y compleja que vivir.

Cada ser humano busca sin descanso ser 'sujeto de la enunciación' de su propia existencia, pero en pocas ocasiones lo consigue, irremediablemente se le impone ser el 'sujeto sujetado por la enunciación de otros'. Sin embargo, cada una de estas mujeres, mientras hablaba, ha sido el sujeto de la enunciación de su vida y, desde esa posición de poder, se ha adentrado en su pasado, revivido su presente e imaginado su futuro. Asistir a esa aventura es un privilegio y avanzar sobre lo que dicen, callan o sus palabras sólo insinúan, una invitación al pensamiento y la reflexión.

De las 32 entrevistas realizadas se han elegido 11, las que se ha considerado que ejemplifican o clarifican la complejidad de las trayectorias de vida del colectivo de mujeres que habiendo cursado estudios de Formación Profesional típicamente masculinos se han arriesgado a entrar en un medio laboral hasta ayer en manos masculinas.

Sus características generales son:

- 5 tienen menos de 30 años y 6 entre 35 y 45.
- 1 es ama de casa, 2 están en paro, 4 trabajan en su profesión y 4 en una ocupación distinta.
- 1 no tiene pareja ni hijos/as, 2 no tienen pareja pero sí hijos/as, 4 tienen pareja, 4 tienen pareja e hijos/as,

3.1. "Yo quiero"

- Con 25 años y habiendo cursado el Ciclo Superior de Electricidad, trabaja en una empresa de Informática. Tiene pareja.

En el trabajo

'Empecé trabajando en un 'burger' y luego, después de sacar el título de Grado Superior, estuve un año trabajando en una cadena de montaje. Me iban a hacer fija, pero con 18 años no me iba a quedar yo allí. Estuve cobrando el paro cuatro meses, hice un curso de Informática y empecé a dar clases y reenfoqué mi carrera a los ordenadores, a redes. Ahora llevo un año y medio trabajando de operadora de informática, estoy mejor aunque te explotan mucho. Me van a contratar fija dentro de poco y esta vez no sé si me voy a quedar, no es lo que busco, los jefes no son serios y se creen que nosotros somos tontos, o me hago de un sindicato y empiezo a darles caña o paso de todo y a cobrar el paro. Quizá busque otro trabajo o me voy un año a Inglaterra, aunque lo que me gustaría es montármelo por mi cuenta. El trabajo que hago no me gusta y el horario que tengo es muy malo, trabajo de lunes a domingo ocho horas seguidas y todos los meses cambiamos de turno, pero le encuentro muchas ventajas, de las ocho horas solamente trabajo dos y en esas dos lo que hago es apretar los botones que ellos me dicen, vigilar procesos y ya está, puedo leer y estudiar, tampoco me importa quedarme por la noche, mi novio lo lleva bien, él todo lo lleva muy bien y yo estoy encantada con él.

En la relación de pareja

Yo lo que quiero es una casa grande en la Sierra, aunque tenga que desplazarme a Madrid a trabajar. No me gusta nada vivir en Madrid, no sé, por muchas cosas, mi compañero está de acuerdo, pero si no se viene que se quede. Yo antes lo quería todo, me iba a comer el mundo, pero ahora tengo muy claro lo que quiero y no paro hasta que no me compre una casa en la Sierra. Además soy muy paciente, muy tranquila y tengo sangre fría, con mi jefe puedo ponerle buena cara y decirle "haré todas las horas extras que sean" y cuando pueda, cuando tenga todas mis cartas, pues le meto caña, porque le estoy esperando. Con la casa me pasa lo mismo, ahora me puedo alquilar una, pero prefiero esperar para comprármela porque me va a salir más barata. Viví unos meses con mi compañero y hablamos de vivir juntos, pero no, sólo tenía 20 años, bueno ahora tengo 23 y tampoco. A lo mejor lo que me conviene es quedarme con mis padres otros tres o cuatro añitos más. Tendré que decidirlo yo.

En la vida

Yo no quiero una casa que me la den hecha, no, yo quiero tirar todos los tabiques y montármela por mi cuenta, una casa como yo quiera, quiero ponerle las baldosas y alicatar la cocina y hacer toda instalación eléctrica y el hilo, a él no sé yo si dejarle que haga toda la parte de madera porque

tiene unos gustos muy raros, quiere hacerse una mesa de billar, ya tenemos el reloj de madera, es un reloj de esos de péndulo, el chico se lo está currando, pero ya veré’.

3.2. Un mar de dudas

- Tiene 22 años y el año pasado terminó el Ciclo Superior de Edificación. Actualmente está en paro, pero pendiente de empezar la carrera de Ingeniería. Tiene pareja.

Ingenuidades y miedos...

‘En la ESO cuando me preguntaron: ¿Tecnología o Música?, yo elegí Música, en el Bachillerato cuando me plantearon: ¿Ciencias o Letras?, yo elegí Ciencias porque los números se me daban bien. Vas eligiendo, pero yo creo que es muy pronto, con esos años no sabes, no te planteas que te gusta la Música pero que te conviene Tecnología porque después vas a estudiar Ciencias. Yo tengo el problema de que me gusta todo, incluso ahora me serviría estudiar cualquier carrera, pero cuando eso te pasa y eres pequeña, ¿qué haces?. Hice el Bachiller y luego no pensé en ir a la universidad para hacer Arquitectura, pensaba que me caía demasiado grande y me metí en Delineación, en el Módulo, porque siempre me ha gustado dibujar y dibujaba muy bien, pero la verdad es que no sé porqué no me atreví a estudiar una carrera, porque fue eso: que no me atreví, ¡jelines!, hubiera podido ir tranquilamente. Pero es que lo veía como imposible, si me meto me van a suspender, por eso no lo intenté siquiera y eso que hice la selectividad, la hice y la aprobé. Lo mismo me pasó con las asignaturas del Módulo, eran de cosas que nunca había visto, de cosas rarísimas y decía “¡mi madre!, dónde me metí”, y luego me pareció muy fácil.

Al terminar hace un año tampoco sabía que era lo que quería y además las prácticas no me fueron muy bien, era un arquitecto y como tenía mucho trabajo pasaba un poco de mí y yo estaba allí sin hacer nada, además me dijo que la Arquitectura Técnica es mucho más para chicos que para mujeres, que es estar en obra, y eso me echaba un poco atrás, así que termine el Ciclo y no sabía a donde quería ir.

... Que se superan con ayudas...

Los profesores del Ciclo te ayudan muchísimo en todo y eso te hace estudiar y esforzarte más. Además en el Módulo conocí a un chico, nos hicimos novios, me saca cuatro años. Él había empezado a estudiar Derecho y vio que eso no era lo de él y se metió aquí, claro, él era ya mayor y lo tenía muy claro: terminar y ponerse a trabajar, no quería esperar a tener 30 años

para encontrar trabajo, ahora está ya trabajando como delineante en una oficina técnica. Eso me retenía a mí aquí, porque si quería seguir estudiando tenía que irme fuera y no quería irme y que él se quedara aquí, ¿sabes?, total, que no sabía que hacer: si quiero estudiar me tengo que ir y si me quedo me pongo a trabajar, pero yo quiero estudiar. Al final me voy a ir, va a ser mejor para nosotros, porque yo me siento capacitada para ello y me quiero sentir bien y así es mejor para los dos, si me quedo aquí a lo mejor el día de mañana estoy reprochándole: ‘por tu culpa no me fui a estudiar’, sí, sí, es mejor así y él también me lo dice “si puedes estudiar y te tienes que ir: hazlo, ¡qué se le va hacer!”, sí, sí, es muy importante para mí.

...Una ayuda que permite alcanzar lo que se quiere

Yo quiero prepararme bien, todo lo que pueda, mientras puedas superarte a ti mismo, ¿por qué vas a ponerte a trabajar?, ya tendrás tiempo. Mi hermano, que no era de estudiar, se puso a trabajar y no le importa trabajar en lo que sea, pero a mí sí, yo quiero trabajar en lo mío o en lo que me gusta, no trabajar por trabajar, por un sueldo. El día de mañana cuando no esté mi madre y mi padre, si puedo, prefiero ser arquitecto que delineante y no me voy a conformar, aunque me ha salido un trabajo muy bueno lo voy a dejar por hacer la carrera.

‘El irme no ha afectado a nuestras relaciones y cuando yo sea aparejador o arquitecta y él delineante tampoco será problema, lo hablamos y él se ríe.... Me encantaría trabajar con él, nos conocimos y nos gustamos estudiando juntos, nos gustaba mucho trabajar juntos. Nada de eso de que cuanto más juntos antes te acabas cansando y tal, nada de eso, trabajar juntos va de maravilla, aparte de que ya tenemos práctica, estuvimos dos años enteritos haciéndolo en el Módulo y además nos apuntamos juntos a cursillos de ordenador y todo el día juntos, de maravilla, nunca tuvimos ningún problema. Ahora sí, él me empuja a que estudie, me dice: ‘tú no tendrías que estar aquí, tú tendrías que estar estudiando, vales para ello’, no se si hacer Arquitectura Técnica o Arquitectura, creo que la Técnica’.

3.3. Más difícil todavía

- Tiene unos 25 años. Después de terminar el Ciclo Superior de Automoción ha hecho Náutica y actualmente está haciendo las prácticas. Tiene pareja y pensar en tener familia es para ella un problema.

Periodo de estudios

‘Yo quería entrar en Navegación Marítima, pero no me llegaba la nota y de las opciones que tenía elegí Automoción porque era una opción de trabajo

que me atraía y además mi padre tiene un taller y le dije: “¿A ti que te parece que estudie Automoción?, así el día de mañana si tu quieres ampliar el negocio y necesitas tener una persona titulada yo ya seré jefe de taller”, mi padre me dijo: “Si tú quieres, vale”.

Inserción laboral

La primera piedra con la que tropiezas es comprender que la igualdad de oportunidades para chicos y chicas por ahora sólo se ha hecho efectiva en el sistema educativo. Cuando sales crees que igual que en el Ciclo te sientes uno más, que fuera la gente ha evoluciona también, pero no es así.

Nunca se me va a olvidar lo que me ocurrió en el tercer taller al que fui, el día ese que querían para el mostrador yo pensé: “si fuera un poco mari-macho, si hubiera ido menos arreglada, a lo mejor me cogen”, y te da rabia. Es cierto que si eres guapa te tratan mejor, pero se pasan: “¡Ah!, no te hagas daño”, pero tío: “¡déjame!, si puedo sola, déjame en paz”.

Eso en los talleres, en un barco, tela.

Hay compañías que no quieren chicas, dicen que son viajes largos y creen que es un problema si eres mujer. He estado en una compañía que hasta hace tres años no cogía chicas y hablando con el capitán que creía eso comprendí que éramos un problema porque ellos no son capaces de ponerse en nuestro lugar, porque no entienden nuestra mentalidad, porque no saben cómo tratarte, yo le decía: “¿qué lugar?, ¿qué mentalidad?, no tiene que pensar en eso, sino en que soy un tripulante más”, pero no. Aunque él sólo tenía 38 años no quería navegar con ninguna mujer y yo le decía: “igual que tú no entiendes mi enfoque, yo no entiendo el tuyo, porque qué diferencias ves entre una persona y otra”, “es que yo no entiendo las aspiraciones que tenéis vosotras”, no quería entenderlas.

Él se daba cuenta de que a la hora de trazar derrotas que es lo que yo hago, una chica va siguiendo procesos más lógicos, más ordenados que los chicos que había tenido, aparte de que tenemos que trabajar mejor para demostrar más cosas. Les gusta más trabajar con nosotras porque el resultado de nuestro trabajo es mejor, pero a la hora de convivir..., ¡claro!, tú allí estás 24 horas y la convivencia con chicas no les gusta, ya ves tú, cuando cada uno tiene su camarote. Casi te ves limitada a coger barcos de pasaje, pero que también te ponen más de bonito que de otra cosa, porque a la gente le gusta ver a una chica de uniforme.

Estuve en una compañía y en mi tiempo libre quería bajar al bar, pero tenía que ir de uniforme y que todo el mundo me mirara, yo no entendía porqué no podía ir como un pasajero más y el capitán me dijo que daba buena imagen, sin embargo para los chicos no era obligatorio y todos iban de calle, dejé de bajar porque no quería ir allí de mono de feria.

Mujeres capitanas hay muchas, cada año sale una promoción, pero en el mundo laboral no tienes la opción de ser una mujer capitán, puedo llegar a tener el título, pero tendré que estar muchos años de primer oficial y cualquier hombre que haya navegado el mismo tiempo que yo y con la misma titulación será capitán antes que yo, y llegarás si tu compañía te da esa oportunidad. En la que estoy ahora han ascendido a una, pero te dicen: “Sí, pero es la hija del capitán ...”, le ponen la coletilla esa, y tú te dices: “Tantos años la mujer para llegar a donde está y tienen que decir que es porque es la hija de....”.

Tituladas hay muchas, opositan más mujeres que hombres, pero están en tierra, trabajando en capitanías. Cuando yo entré en la Marina se comentaba que según la ley un hombre capitán ejerce unas funciones que para ejercerlas una mujer tenían que ir dos, porque una mujer sola legalmente no estaba capacitada para llevar el barco, parece de broma.

Pero si para hacer puente tienes dificultades, no veas en máquinas, allí sí que se pasa mal, porque no te dejan tocar nada, todo el día mirando. Yo he conocido mujeres primeros, segundos y terceros, pero jefes de máquina no, es lo mismo que lo de capitán, tituladas sí, pero jefes de máquina no.

Llegas a un punto que te cansas de intentar que lo entiendan, pero todo el mundo no puede ser tan cerrado, tiene que haber gente que se pare a escuchar lo que tú tienes que decir y a comprobar si eres o no capaz y que si lo quieres intentar te de una oportunidad, no será en la primera puerta, pero a lo mejor se te abre a la séptima ...

Vida personal

Navegar me gusta, me gusta mucho. Lo que más me ha impactado en la vida fue el primer día que navegando vi delfines, una chorrada, era una sensación de libertad que no olvidaré, yo estaba allí, en medio de la nada y me sentí y me siento fuerte y libre cada vez que los veo o veo una ballena solitaria. Pero a veces te planteas: “¿qué hago yo aquí?”, y te das cuenta de que a cambio pierdes muchas cosas de la vida que cualquier persona disfruta. A veces me gustaría ser menos egoísta o, quizá, tener menos aspiraciones, porque sufres, porque es difícil, porque vas dejando cosas, pero si no eres así, tampoco llegas a lo que quieres.

Mi pareja también es marino igual que yo, a veces me pregunta: “¿hasta cuándo quieres navegar?”, por eso de los hijos y tal, “no me digas que a lo mejor en dos años voy a dejar de navegar”. Es todo muy complicado, pero creo que si como persona no te realizas no puedes ser feliz con otra persona, pero a veces llega un punto en el que no es tan fácil y ¿qué haces?, ¿qué sacrificas?.

Si yo ahora dejase de navegar por él se que con el tiempo me diría: “yo podía ser y no soy”.

3.4. Con un hijo enfermo

- Tiene 25 años. Se quedó embarazada antes de terminar el Ciclo Superior de Actividades Agrarias, pero lo terminó. Su hijo tiene una parálisis cerebral y se ha dedicado a cuidarlo. Actualmente piensa en empezar a trabajar. Tiene pareja y dos hijos.

Tiempos de renuncia

‘Yo tenía unas expectativas de estudios y de trabajo que se cortaron cuando me quedé embarazada un año antes de terminar mis estudios del Ciclo, los terminé un año después de que naciera mi hijo, mis padres y el Jefe de Estudios me convencieron de que siguiera para por lo menos tener esa titulación. Me quedé embarazada con 18 años, las cosas que fallan, ese uno por ciento me tocó a mí

Mi hijo de resultas del parto tiene una parálisis cerebral que le afecta al sistema motor. Al principio lo pasé muy mal, porque yo tenía unas expectativas y las tuve que dejar todas, yo quería haber hecho Ingeniería Agraria para luego trabajar en ello.

Tiempos de decidir

Fue decisión mía, mis padres me dijeron que hiciera lo que yo quisiera de tenerlo o no tenerlo, pero la verdad es que es un riesgo que corres si tienes relaciones con otra persona y hay que asumir los problemas, mi hijo no tenía culpa de lo que yo dijera o hiciera. Mis padres me han ayudado mucho, cuando me quedé embarazada yo vivía en casa de mis padres y mi marido, que lo conocí en la Escuela, en casa de los suyos, pero cuando nació el niño buscó trabajo en mi pueblo y mientras nos dieron el piso vivimos con mis padres cuatro años, en ese sentido no he estado sola, sino bien acompañada. Me casé cuando mi hijo tenía dos años, no me quise casar antes, porque para formar una familia tienes primero que conocerte bien, quería esperar y además tenía que terminar mis estudios, aunque un hijo con ese problema te impide mucho, cuando tenía un año había que bañarlo entre dos porque no se sentaba.

Cuando el mayor tenía tres años me quedé embarazada otra vez, la verdad es que he tenido los dos niños sin esperarlos, no hemos ido a buscarlos ni nada, pero cuando me enteré le dije al ginecólogo que si iba a nacer mal o con el problema de su hermano prefería no tenerle, me dijo que no y lo único es que cogí un poco de depresión.

Mi marido me ayuda mucho, si tengo que darle de comer al pequeño él se ocupa del mayor, él baña a uno y yo a otro o él a los dos, o viste al grande, le da igual, sabe que es un problema de los dos, no sólo mío. Lo mismo

les da el biberón, que los cambia o duerme al mayor y muchas noches, cuando era más pequeño, se levantaba él a ver que le pasaba. En la casa también me ayuda, si yo estoy haciendo una cosa, él tiene que hacer otra, yo no voy hacer que venga de trabajar y decirle que tiene que fregar los platos, si yo estoy todo el día en casa no voy a dejarlo para cuando llega él, pero si yo estoy haciendo algo lo lógico es que lo hagamos los dos.

Al poco de nacer el segundo y por el trabajo de él nos fuimos a vivir fuera. He pasado un año muy malo con los dos, no andan, y tú sola, sin conocer a nadie, aunque si ese año me hubiera quedado en mi pueblo no hubiera sido mejor. Hay que estar donde hay que estar y para mí lo importante es estar con los míos, estando con mi marido y con mis hijos tengo bastante, lo que tienes es añoranza. Ahora él se ha ido a trabajar a Madrid en la construcción y yo me he vuelto a mi casa, al pueblo donde viven mis padres.

De una cosa como la de mi hijo se sacan conclusiones buenas y conclusiones malas. Valoras las cosas de otra manera. Antes ves a un niño así y, ¡pobrecito, cómo está! y, sin embargo, cuando tú lo tienes, ves desde dentro cómo es y no son tan pobrecitos, porque les ha tocado vivir así y así tienen que vivir, si sabes lo que hay y lo que no hay, como tratar a un niño así, aprendes a mirarlos de otra manera. Mi hijo tiene 6 años y te lo dice: “Estoy así porque he tenido una parálisis cerebral”, aunque psíquicamente está bien e incluso creo que es más inteligente que otros niños de su edad, pero tiene dificultad para andar y se le nota y es que te lo dicen. En parte por eso nos hemos venido al pueblo, porque decía que allí le miraban, aquí no, porque ha nacido aquí y unos le dicen “Hola” y otros “Adiós”, le ven normal. Yo he oído a padres decir: “¡Ah!, mira, éste está peor que el mío”, yo jamás diré eso, el problema que tenga otro no va a resolver el que tiene mi hijo, no me puedo alegrar, porque a mí no me va a sacar nada.

Expectativas de futuro

Me ha salido una oferta de trabajo en una almazara y voy a echar el curriculum. La verdad es que me apetece, porque se me cae la casa encima, me agobia mucho hacer siempre las mismas cosas. Para ir a trabajar no tengo problema porque en ese sitio son turnos y todo sería cuestión de compaginarlo con la rehabilitación y mis hermanos y mis padres pueden llevarle, además ahora el chiquinino está empezando a andar y es otra cosa y mi hijo mayor no está como estaba, va al servicio sólo, se lava los dientes, va avanzando, puede pararse, pero no ir a peor, lo suyo no es degenerativo. A veces me digo que mi madre me tuvo a mí con 42 años, pero cuando yo tenga 38 años mi hijo tendrá 20, ¡Fíjate lo que me queda de ahí en adelante para hacer lo que quiera!.

A mí lo que me gustaría es hacer la carrera que quería hacer, sigo teniendo la idea de hacer la Ingeniería, quizá sí la haga, porque le hice una promesa a una persona. La renuncia que yo he tenido que hacer han sido los

estudios, te parecerá raro. Tengo compañeros que podían seguir estudiando, inteligentes, que se les daba bien y no les ha dado la gana de seguir y yo que sí quería no he podido. La vida es un poco injusta a veces.

Comparo muchas veces cómo es mi vida y cómo hubiera sido. Si pudiera echar atrás cambiaría algunas cosas, sobre todo no hubiera tenido el niño hasta no terminar lo que tenía pensado, pero el embarazo fue un riesgo que corrí yo y tenerlo una decisión mía'.

3.5. "Ser yo misma"

- Tiene unos 38 años. Hizo Formación Profesional Agraria y es enseñante. Tiene pareja, una hija y un hijo.

'Mis padres son agricultores, somos tres hermanos y tres hermanas y hemos vivido en un medio totalmente agrícola. En los años 70, cuando yo era una niña, la opción que para nosotras había era estudiar la EGB en la ciudad y las vacaciones las dedicabas a coser y eso, pero yo era una persona que me gustaba andar más libre y consideraba que el hombre tenía más privilegios que una mujer, por eso me iba a trabajar en el campo y con ello, a la vez, estaba más valorada, porque el entorno que tenía era de chicos, de hombres, y lo que yo trabajaba con ellos me hacía como más competente. Valoraba mucho la autonomía que podían tener ellos por no estar en casa, en un espacio cerrado, hoy sé que no necesitas salir fuera para sentirte más libre.

Mis hermanas estaban perfectamente en casa, integradas, yo tenía la libertad de poderme mover por ir al campo y funcionaba, además me gustaba, me sentía libre, por la noche, cuando me acostaba, sentía que había hecho algo, mientras que sinceramente fregando y bordando, pues, no, curiosamente después lo he hecho, porque la vida no te perdona nada y lo que dejas lo tienes que recuperar después, pero en aquel momento mis inquietudes iban por demostrar mi autonomía y eso era en el campo, el campo era el olor de la siega, del regadío y me encantaba... Ahí empieza mi historia.

Me fui a Valladolid para estudiar el Bachillerato y me lo pasaba bien, pero como que las materias no tenían mucho sentido, no las encontraba aplicación, yo no viajaba y estudiar los monumentos de un lugar no tenía demasiado interés. Sin embargo, había una Escuela de Capacitación Agraria en la que la materia que estudiabas, para mí tenía sentido, lo relacionaba con el trabajo del campo, con lo que hacía en verano, y me vine a estudiar Formación Profesional Agraria. Me vine con un grupito de compañeros, hasta entonces aquí no había venido ninguna chica. Fueron mis deseos de autonomía, de distanciarme, los que me trajeron.

Al principio me fui a una pensión, pero estar sola lo llevé fatal. Entonces no había internado para chicas, pero las que ayudaban en la cocina tenían una habitación y allí me fui, aunque hacía la vida con mis compañeros.

Estudiar algo en lo que puedes practicar y que lo ves como real me parecen un privilegio, la Formación Profesional, los Ciclos, incluso las Escuelas Taller, para mí la Universidad no tenía ningún atractivo. Yo había estudiado el olivo, pero hasta que no vine aquí no sentí lo que era el olivo, no es verlo en fotografía, es ver una extensión, un campo. Para mí fue muy sugestivo cambiar a un ambiente agrícola tan diferente, la vendimia es sentir las ocho horas de recoger, de estar con la gente ..., la verdad es que me encanta ... y esa sensación me ha venido ahora, el regustillo ese. Mi idea era tener una explotación y dirigirla yo, no estar con mis hermanos o con otra persona que cambie mi historia, luego las cosas cambian y lo que es la vida, lo último que yo pensaba era que iba a ser profesora, lo último.

Terminé los estudios y me volví a mi casa. Sale la posibilidad de ir a California cuidando niños, de viajar, y aproveché. Luego me casé y me vine. Era un ambiente, un cultivo y una cultura totalmente diferente, de sierra, de pequeñas parcelas, lo que en mi casa se utilizaba para dar la vuelta a un tractor y se desperdiciaba, aquí se aprovecha. Yo no trabajaba en la agricultura, pero sí me he impregnado de la importancia que tiene la tierra.

Empecé trabajando en el comercio, en cosas que siempre pensé que nunca haría cuando estaba en mi pueblo, perder mi libertad por estar en una tienda, pero, bueno, surgió, y lo que me di cuenta es que si a lo que tú hagas le pones parte de ti e intentas conocer... Era una tienda de artesanía que estaba muerta en aquel momento, pero yendo a comprar cerámica a los alfareros, hablando con ellos, te impregnabas de sus cosas y vender era muy fácil porque se lo transmitías a la gente, para mí un botijo no era un botijo, era ese botijo hecho de barro con el que sacias la sed, que te mantenía el agua fresquita, que valía cien pesetas y estaba hecho con cuatro o cinco piezas diferentes, y el señor había tenido que ir a recoger la tierra, la había tenido que cribar, todo eso, me lo pasé muy bien. Lo malo era el invierno, inviernos muy crudos y en la tienda me sentía encerrada.

A los tres años de pareja, que la pareja estaba establecida, quise tener una cría. Tenía asociado que mi función de mujer tenía que pasar por la maternidad, era lo que había vivido de mis padres, de mi madre entregada al quehacer de los hijos, de la casa, lo que uno vive en la infancia y te transmiten tus padres con los que luchas se te va metiendo en la piel. Quería tener una familia y tengo una familia, no la he tenido por las circunstancias o por mi marido, sino porque yo quería, una familia: disputas, peleas, risas, aunque también reconozco que en mi familia necesitabas momentos de tranquilidad, de escaparte, y no tenías un sitio propio, no tenías intimidad, pero quería una casa con mucha vida, esos son los olores, los recuerdos que tenía.

Tuve una niña y como la tienda era de la familia de mi marido, yo con la niña podía ir y venir, llevarla, pero cuando me comentaron que iban a abrir una Escuela Taller y me llamaron, aunque ya llevaba bastantes años desconectada, me presenté, era para jardinería, una cosa menor para mí frente a los árboles y las grandes extensiones, pero había entendido un poco lo que era el huerto y cultivarlo y, sobre todo, es que las mujeres nos lo pintamos solas cuando se nos pone difícil, para mí fue un reto personal.

Me presenté y pasé la prueba, era la única chica, tenía entonces 24 años y una niña.

Curiosamente hasta la pareja que cuando encuentras trabajo te apoya, lo que está haciendo es establecer la relación tradicional hombre y mujer. Yo tuve el apoyo de “¿tú quieres trabajar fuera?, muy bien, perfecto, ¿qué necesitas: un coche?: un coche, ¿se necesita coger a una persona para que por la mañana se cuide de los niños?: se coge”. Sin embargo, piensan que mientras estás trabajando haces las horas que tienes que hacer, pero cuando sales se acabó, tienes que recuperar tus funciones y recuperar lo que te has dejado perdido. Encima, las mujeres nos sentimos culpables cuando dejamos a los hijos y por muy liberales que seamos y estemos mentalizadas de que somos ante todo personas, no sólo madres, y que los hijos son una parte más que te enriquece, que te hace crecer como mujer y como persona y eso te lo metes en la cabeza, y que necesitas tu espacio y que cuando te sientes bien das más y das mejor, pero a la hora de la verdad te enfrentas con que te vas sintiéndote culpable y llegas corriendo con el coche, por supuesto el niño se va a encargar de despedirte llorando, porque es muy listo y te ha ‘calao’, tú te vas sintiéndote culpable y a la vez víctima, que es lo peor que hay, sentirte víctima, y vives en plena confusión mental.

La ventaja que yo tuve es que había 50 Km. de distancia entre la Escuela y mi casa y en esos 50 km. intentaba hasta mitad de camino seguir con el mogollón de Serena y cuando pasaba era el mogollón de la Escuela, tenía también la ventaja de que el paisaje me transmite mucho y me daban esos toques de: están brotando los árboles, estamos en primavera, me servía, cada uno se agarra a lo que puede y encuentra y siempre tienes algo para agarrarte, sólo tienes que ser consciente de que lo tienes.

Pero me quedé embarazada. Fue sin pensarlo, de improviso, aunque yo tenía la idea de que los chicos deben de ser seguidos porque así se relacionan, lo que yo había tenido con mis hermanos. Yo no pensaba que tuviera nada que ver con mis padres, con la mentalidad de mi madre y, sin embargo, me la estoy encontrando hasta en cómo educo a los hijos, estoy siendo su reflejo, sobre todo en esas cosas que dije que jamás haría.

Estando embarazada me vino que, en vez de los tres años que íbamos a estar renovando el contrato, teníamos que pasar una prueba selectiva, y por eso, después del verano, cogí un piso aquí, porque ya no podía ir y venir,

tenía que estudiar y mantener el puesto de trabajo. Metí a la niña en una guardería, mi marido se quedó en el pueblo, yo iba y venía. Cuando me llegó la hora de hacer los exámenes tenía que haber cogido la baja por maternidad, pero como yo quería presentarme a la plaza y continuar no la pedí, pero en el tiempo que tardó en salir la fecha del examen tuve la criatura, parí, y a los dos días salí del hospital y me presenté, hice un examen técnico y otro práctico y en el cambio fui a dar de mamar, saqué la primera plaza. Ellos sabían que yo estaba embarazada, pero llevaba un abrigo ancho y pensaron que no había parido. Cuando se iba a firmar el contrato pedí un tiempo de baja por maternidad, el Delegado de Educación en ese momento y curiosamente era una mujer y tenía sus presiones, es lo que pasa cuando tienes que rivalizar en un campo de hombres. Me dijo que si firmaba el contrato me podían echar porque había incumplido la ley por presentarme cuando debía estar de baja, pero es que cuando yo eché la solicitud estaba embarazada de dos meses. Al final pudieron las presiones, presiones masculinas en el sentido del poder, de que no digan, de que ella tenía que demostrar lo fuerte que era y el poder que tenía y no atender a las necesidades que había, perdiendo esa parte femenina que tienes. Tuvo que decidir y, en vez de apoyarme, decidió no hacerlo, yo pude montar el follón, pero en ese momento pensé que con el paro que me daban ganaba más que trabajando y me volví al pueblo.

A los nueve meses me volvieron a llamar, la persona, un hombre, que iba a entrar le iban a tardar tres meses en firmar el contrato, y volví. Tenía dos críos, iba y venía. Terminó la Escuela Taller, hice Agroalimentaria un año y empecé a trabajar como profesora. Me quedé en el internado porque había que quedarse por las noches o los fines de semana, yo opté por los fines de semana, así entre semana estaba en casa, lo que me permitía tener solucionado el tema familiar, porque siempre el tema familiar es lo que prima, siempre hay quien te va a recordar que tienes abandonados a tus hijos, que si para qué los has tenido y si nadie te lo dice, te lo dices tú misma.

Al otro año cogí el turno de noche, era una alhaja, podía leer por las noches, mientras que en casa siempre había alguno llorando, fue curioso, venirme yo aquí y no se volvió a despertar ninguno por la noche. Él entendía que esto era una libertad para mí, "Tú trabajas porque quieres", aunque económicamente mantenga yo la historia, y los compañeros igual: "Jolin, te vienes y ahí le dejas con los niños", pero si tú, lo que no hagas antes lo vas a hacer después, porque ahí lo tienes.

Yo con mi compañero me llevé una decepción muy grande, lo consideraba una persona muy liberal, muy abierta, y nos entendíamos perfectamente, ¿sabes cómo empezaron nuestras disputas?, con quién friega, quién barre y cosas así, yo pensaba que esas cosas no me iban a ocurrir a mí. Cada persona somos una aventura a descubrir y yo durante un tiempo no veía, no he

visto, lo que me estaba enseñando mi pareja, porque no estaba preparada, me quedaba en la disputa, en que no se está ocupando de mí, sin darme cuenta que lo que sin querer él me estaba diciendo: “Sí, gracias a mí te has independizado”, ¿cómo que gracias a ti, y lo que he tenido que batallar yo?, yo he sido la que he ido estresada, la que he batallado con los chavales, soy yo en un medio rural, yo en un medio de hombres. “Gracias a mí, si yo te hubiera tenido, ahí quietecita y tal”, pues, es verdad, hay hombres que son constantes y las mujeres se acomodan, le resulta más fácil tener todo solucionado, no es que sea poder del hombre, es responsabilidad de la mujer no aceptar que se lo den todo. Las cosas son como más circulares, se van repitiendo historias y vuelven y vuelven, es como la baldosa esa con la que siempre tropiezas.

A mi marido, con una y niña, bien, más le sobraban, porque él quería vivir y con él no tenías que contar, ha tenido la suerte de que de niños les he podido manejar muy bien, he podido llevármelos a cualquier sitio, son niños rústicos, niños de campo, que se adaptan a todo, en ese sentido muy bien, pero es que son agotadores o no es que ellos sean agotadores, es que a mí estar con un niño y tener ganas de hacer cosas fuera de casa es todo uno, es como si el tiempo se me fuera a acabar, un ansia alucinante, ves cantidad de posibilidades: tener el coche da mucho poder, el dinero da mucho poder, es importante no tenerlo que pedir. Hemos tenido un poco de guerra por eso, porque por circunstancias laborales, yo no creo que sea importante que trabaje uno o trabaje otro, sino que trabaja el que mejores condiciones tenga y queramos o no entre un comercio en un pueblo en invierno y un sueldo de profesora la diferencia es notable.

Me ayudó dándome tiempo para estudiar, pero no me descargó de trabajo. Me tuve que plantear el irme a vivir a otra casa, estudiaba por la noche y muy bien, pero a las 8 de la mañana estaba poniendo desayunos. Cuando llegaba con la ropa para lavarla allí, él decía: “Soy la mamá independiente”, pero yo ponía la lavadora para todos, me ponía a cien. Para ellos yo era el coñazo. El dirá que convivían más con él porque está en casa para ponerles la comida, pero si yo no hago la comida, pues, no comen. Hacer cosas hago yo más que ellos.

Sin embargo, mi pareja me está enseñando mucho de mí misma, hay veces que no tenemos tan claras las cosas como pensamos y al hombre le hace mucha ‘pupa’ que sea la mujer la que gane más dinero, la cuestión es que las mujeres tenemos que tener mucho tacto, para eso tenemos esa parte femenina que a mí me está costando tanto integrar, porque te dejas ir mucho por la parte masculina, porque, a parte de que mi entorno haya sido siempre muy masculino, he querido tener el poder masculino. Intuyo que o apoyamos al hombre que ahora está ahí como dormido, como muy perdido o también nosotras lo llevamos mal. Es como que está en desarmonía. Porque de qué me sirve tener un sueldo, un coche, una casa, unos hijos y

tal, si mi pareja no se siente a gusto a nivel personal con la situación o se siente infravalorado y no hay una buena relación entre nosotros, ¿de qué me sirve todo lo demás?, ¿busco otra relación, otra pareja?, pero si va a surgir lo mismo. Ahí hay algo que tenemos que cambiar, pero ¿cómo si estoy hecha un lío?, ¿dónde está mi norte?", porque el norte cambia y te va cambiando. Hay un momento en la pareja...

Yo tenía antes la creencia de que la pareja era una naranja partida por la mitad, hombre y mujer, pero después descubrí la sensibilidad, la feminidad en los hombres y eso me lo enseñó él y me costó entenderlo, porque yo pensaba que lo que me estaba mostrando era que se estaba deshaciendo de mí, como que no quería estar conmigo, y no que somos individuos independientes que puedes ir en paralelo, convergentes o divergentes en un momento dado, que cada uno necesita su espacio y él reclamó el suyo, para mí fue muy doloroso. Hay mujeres a las que les gusta tener todo muy controlado, tu marido, tu sueldo, tu casa, tus hijos, tú, tú, todo muy organizado, pero cuando alguno de esos elementos se desequilibra y se desequilibra con una enfermedad, cuando pierdes el puesto de trabajo, cuando el marido tiene otra relación aparte, la vida te lo pone delante y tienes que aprender.

Llevo unos años que estoy pasando una crisis. Se habla mucho de depresión, a mí cuando oía hablar de la depresión de la mujer me parecía cosa de la menopausia, de la mujer que no sabe qué hacer porque se ha dedicado a la familia, cosas así, pero el año pasado descubrí que llevaba arrastrando una depresión, hasta que no le pones palabras a lo que te pasa como que no existe y vas tirando, no puedes parar, vives en el mundo este del estrés y de la actividad y vas generando energía y funcionas, pero ahora estoy tomando conciencia un poco de quién soy, de cual es la parte de mí que me lleva por las circunstancias y cual es la parte de mí que soy un poco yo, también me asusta mucho la influencia que ha tenido mi familia en mí y la influencia mía en mis hijos.

Me siento más tranquila porque he resuelto que no tengo que hacer tantas cosas, no tengo que correr tanto, tengo que vivir más el momento. A veces siento que vivo en el pasado, recordando el pasado y proyectándolo al futuro, y es el presente, porque el presente es ya y ya es pasado y ha sido futuro y o lo coges..., pero aunque lo sé, se me escapa casi siempre de las manos. Estoy en el Instituto de nueve a tres, antes me quedaba mucho más por las tardes, me voy para estar en casa, los chicos tienen que estudiar, yo ya nos les vigilo lo que estudian, me he dado cuenta de que por mucho que estés encima, el 'estudia, estudia' no funciona, pero hay como una complicidad de que compartimos las mismas cosas, ellos tienen que estudiar, yo tengo que estudiar. A veces me los traigo aquí, aunque pierdan algún día de clase, y viven aquí en el Instituto, porque es importante que ellos vean lo que yo estoy haciendo, yo paso aquí muchas horas y ellos toda la vida me han conocido aquí, pero te ven desde fuera, el primer día que vino mi hijo me dijo:

“¿pero tú eres señorita?”. Yo ya no tengo que tener miedo a perder el puesto de trabajo y eso me deja tiempo mental para pensar y desear otras cosas. Recuerdo que cuando se planteó la oposición, yo no quería ni oír hablar de ella, me ponía enferma, porque me daba remordimiento no presentarme: ¡cómo me iba a ganar la vida y sacar a dos hijos que eran mi responsabilidad!, porque yo pensaba y pienso que el cien por cien de la responsabilidad es mía y la otra persona tiene su cien por cien, no es al cincuenta por ciento. Yo pensaba que tenía que hacer realidad las ilusiones de mis hijos, que yo era capaz, tenía que ser capaz, de responder sobre todo en la cuestión material y que el dinero da en cierto modo oportunidades, pero, cuando empecé a pensar que aparte de la enseñanza podía hacer más cosas como antes había hecho para ganarme la vida de otra forma, me relajé bastante.

Una de las cosas que he aprendido es dejar un poco la faceta que yo tenía de responsabilizarme de todo, pienso que con la edad que tienen, 16 y 14 años, él está haciendo el trabajo que tienen que hacer ellos, pero prefiere hacerlo así para no crear malos rollos, le digo que a mí no me parece bien, pero llega un momento en que yo tampoco me considero con el poder de determinar lo que tiene que hacer cada uno, cual en su función, y mi marido tendrá que darse cuenta de que no es bueno para la educación de los niños que les quite el plato de la mesa. Estoy aprendiendo a no enfadarme, a que no me duelan estas cosillas, las críticas, me critican muchísimo, pero yo también hacía lo mismo.

Ahora me gustaría viajar, trabajar con otras gentes diferentes, seguramente esto que me gusta es lo que no haré, pero me da igual, sólo quiero una cosa, que en lo que haga le ponga ilusión. Se que en la Escuela voy a estar un tiempo, pero no lo veo como limitación o como que ya tengo resuelta mi carrera, para nada, cada vez veo con más claridad que eso de agarrarte a un sitio es no vivir, agarrarte a algo para no perderlo, hasta a una relación con una persona, a la pareja, si te agarras a ello es cuando estás perdida, si tú estás viva, eres mucho más atractiva para los que están a tu alrededor y con los críos pasa lo mismo’.

3.6. Mujer “multitarea”

- Tiene 44 años. Hizo Formación Profesional en Electrónica. Ha trabajado en varias empresas en puestos de responsabilidad, aunque momentáneamente está en paro. Tiene pareja y una hija y un hijo.

Estudiar, trabajar, tener hijos

‘Cuando terminé Formación Profesional Superior entré a trabajar en una empresa de telecomunicaciones y, mientras, intenté hacer Ingeniería, lo he intentado tres veces, pero mi campo específico eran los terminales telemáticos y era casi imposible compatibilizar el estudio con el trabajo y

con la formación dentro de la empresa. Luego, cuando en el trabajo estaba más estabilizada porque se fijaron los turnos y podía trabajar por la mañana y estudiar por la tarde o viceversa, hice COU, porque en mi trabajo necesitaba programar y además me matriculé en Informática, pero me quedé embarazada de mi hija la mayor y se volvió a estropear el asunto, luego nació el niño. Me fui de la empresa de forma voluntaria tres meses antes de la regulación de empleo para aprovechar esa crisis, terminar la carrera y tener mayores posibilidades en el campo profesional, esta vez intenté matricularme en Informática de Gestión que era lo que en ese momento y desde un punto de vista técnico yo necesitaba, pero tuve la suerte de encontrar trabajo muy pronto, con lo cual: madre de familia, con dos hijos, con trabajo: imposible, estuve matriculada un año y lo tuve que dejar...

Tenacidad y capacidad

Las mujeres somos más tenaces, tenemos más capacidad de sacrificio o de obcecación en lo que queremos sacar y está demostrado que en las universidades el rendimiento de la mujer es más alto que el de los hombres. Ellos para concentrarse tienen mucha facilidad y eso sí, se concentran en el tema que tengan entre manos y son brillantes, pero no les hables de otra cosa porque las neuronas no les dan para más, lo siento mucho pero esta es mi opinión. Aparte de la capacidad de sacrificio y ser muy tenaz, la mujer tiene la capacidad para atender a varias personas y centrarse. La capacidad que tiene una mujer para hacer multitarea, los hombres para nada, yo puedo estar haciendo una cosa con la mano izquierda, otra con la derecha y pensando con la cabeza y un hombre está haciendo una cosa y no le digas más, que no te escucha. Yo a veces les digo: con lo listos que sois, con los cuatro botones que tiene la lavadora os hacéis tontos cuando os da la gana, porque no sabéis interpretar qué programa y luego resulta que sois genios...

Exigente y quizá impositiva

Quizás soy poco tolerante y ese es uno de los defectos más importantes que yo me he visto. Soy muy exigente con los demás en la misma medida que lo soy conmigo misma, pero a veces me parece que me falta tolerancia, me falta capacidad de comprender que a lo mejor los demás no pueden ser como yo'.

3.7. En un mundo "de hombres"

- De edad media. Hizo Formación Profesional Delineación Industrial y luego Construcción. Trabaja como profesora en un IES. Tiene pareja.

'Con 15 años te ves aguantando padres y aguantando profesores para nada, porque llegabas a cuarto de Bachiller y tenías que seguir estudiando o irte a

una tienda de dependienta, no eres nada, te sientes inútil. Como yo era muy rebelde, le dije a mi madre que no quería seguir estudiando, ella me metió en unos grandes almacenes, aguanté dos días y seguí estudiando. Empecé a dar clases particulares a niños y descubrí que también me gustaba, mi madre es maestra y mi abuela, pero por no estudiar Pedagogía no me metí en ello. Elegí Ciencias y empecé Geología, pero no era lo mío. Como me gustaba mucho dibujar entré en Delineación Industrial. Cuando dije en mi casa que me iba a Formación Profesional poco más y me muerden o me encierran, pero yo me apunté porque allí era donde iba a encontrar trabajo, incluso los profesores me desaconsejaron que hiciera FP, era retroceder.

Una vez que terminé fui a buscar trabajo y lo primero que me decían es que si tenía novio, lo clásico de siempre: "¡Oiga, que yo he hecho Proyectos!", nada, ni caso, nunca me preguntaron si yo iba a trabajar, sino si iba a faltar. Empecé a trabajar haciendo pequeños proyectos como delineante, presenté solicitudes en lo que antes era la Diputación, di clases de FP 1 y FP 2 Industrial.

Para pasar desde la industria a la construcción me he tenido que tragar miles de libros para estar al día, sobre construcción no sabía nada y lo mismo en informática, lo he tenido que ir haciendo yo, con clases particulares, incluso por correspondencia.

Hice la oposición y me quedé estable.

Cuando la gané y como tenía más tiempo me matriculé para seguir la carrera universitaria, pero tenía problemas de tiempo, no podía compatibilizar una cosa y otra.

Mis compañeros de trabajo no me soportaban, yo tengo un carácter agradable y fácil de convivir, pero me dicen lo contrario, que tengo muy mal carácter, lo que tengo es mucho genio, mucho temperamento y lo que veo que me parece que está mal no lo soporto y claro eso te hace ser agresiva.

Tomar actitudes masculinas te termina marcando y te haces dura, yo he tenido mucho que pelear y bregar, porque si no te toman a risa. Pienso que eso va unido a seguir una determinada trayectoria profesional y personal, si quieres luchar por la vida tienes a la fuerza que pelear y para vivir la vida tienes que ser agresivo.

No he tenido otro tipo de relaciones que las de aquí, me aparté del mundo, iba alguna vez a tomar café, a cenar, pero mi trabajo era lo primero. No he tenido intenciones ni de casarme ni de nada, hace dos años que compre el piso y lo monté para mí, para mí como soltera, no pensaba más que en seguir mi vida centrada en el trabajo, tan absurdo como eso.

Mi vida ha estado muy centrada en mi trabajo, esa renuncia te vale para seguir estudiando y trabajando y concentrarte en lo que estás haciendo, pero a veces tienes tendencias hasta depresivas, estás triste, pero depende de lo que tú quieras en la vida, a lo mejor te interesa tener más relaciones y dejar un poco el trabajo, combinar las dos cosas cuesta trabajo y como

a mí me gustaba mucho estar metida en mi casa tampoco me importaba perder relaciones, me encantaba trabajar para mis alumnos, entregar a los chavales lo que mejor se y lo que mejor puedo. Pero cuando saqué la oposición, con 34 años, me planteé qué podía hacer en la vida, qué relaciones, qué era lo que me esperaba y podía yo esperar de los demás. Te planteas que si ya no tienes la vida hecha y no estás satisfecha, vas mal, supongo que tienes que tener una estabilidad personal, si no pobre de ti, te machacan, tienes que estar ya más hecha, más fuerte, que te importe poco lo que digan. Tenía drogadicción por el trabajo, caes en eso, te das cuenta de que tienes que distraerte y buscas otras actitudes y otras actividades, pero para encontrar alguien que fuera serio, que sea parecido a ti, que pensara de una forma normal, tienes que rebuscar mucho, no encuentras así como así.

Hace un año, no sé cómo fue, cambio todo, ocurrió, todavía no me lo creo. Es un hombre muy centrado, que también tiene mucho trabajo, es muy serio, en eso coincidimos muchísimo, somos un par de raros. Y aquí sigo porque me gusta mucho la enseñanza'.

3.8. Con discapacidad

- De edad media. Ya licenciada en Físicas y dando clases en un IES hizo el Ciclo de Informática. No tiene pareja.

La familia

'Mi madre nunca se ha puesto a llorar diciendo: ¡Qué pena de mi hija!, incluso gente en la calle le decía a mi madre: "¡Qué lastima!" y ella decía: "Pero qué es eso de qué lastima", y yo he vivido ese ambiente en mi casa. Mi madre no contaba que yo era coja, que era parálitica de nacimiento, nunca ha pensado que tenía una hija defectuosa, si cuando iba vestida de limpio he tropezado y me he caído en un charco yendo con mi madre, me ha caído un regañón igual que a otro niño pequeño de otro modelo. En mi casa nunca ha habido una pena intrínseca porque yo hubiera nacido con una parálisis, quizá mis hermanos me han protegido, yo sí que noto una cierta protección con respecto a los dos mayores para mí muy gratificante, pero yo he tenido que luchar lo mismo que ellos para tener una carrera, para sacar unas oposiciones, para todo. Yo siempre quería ser como mis hermanos, no me comparaba con el mundo exterior.

Un reto personal: ser autónoma

Tenía que estudiar una carrera porque yo no me podía apalancar en la idea de mis padres de que mis hermanos estudiaran carrera y yo no. La idea de mi padre era los tres varones hacen una carrera con mucho sacrificio: sueldo único en casa, viviendo muy ajustados como toda la familia media española entonces, y la niña que aprenda las cuatro reglas y también piano, por

la mano, para que la mano no se quedara parálitica y de hecho no se ha quedado parálitica, sino que la tengo más lenta que la otra, y escribir a máquina, por lo mismo, y que aprenda a cocinar y a bordar con su madre en la casa. Y la niña aprendió piano, a bordar y a cocinar, pero la niña dijo que quería además estudiar, porque yo tenía que ser autónoma, tenía que ser yo sola, demostrarme a mí misma que yo soy capaz de hacer las mismas cosas que mis hermanos y mi padre dijo “que estudie hasta 4º”, y la niña llegó a 4º y no se paró, mi padre dijo: “bueno, que estudie hasta 6º”, y ¿qué pasó?, que la niña llegó a la Universidad.

Estuve dudando entre Matemáticas y Físicas, porque lo que sí tenía claro es que no podía hacer una carrera de Letras. Por la parálisis escribo lento y, aunque la Literatura o la Historia me gustaban no me pude dedicar a eso, porque hubiera sido muy penoso para mí tener que escribir tanto y en las de Ciencias me iba a resultar más fácil porque es seguir un proceso matemático. Me decidí por Físicas y me costó más trabajo por eso de tener que hacer la mitad de la carrera oral, unos profesores eran más comprensivos, otros menos, pero ya no es el Instituto donde tú estás más acogida. En la Universidad algunos profesores no se creían lo de mi dificultad para escribir, sino que no estaba preparada y que era una excusa, pero yo, si una asignatura no me la sé, no me la sé, tenga parálisis o no tenga parálisis, yo me iba al servicio del Serem y me hacían mi certificado. Fui sacando asignatura por asignatura, la carrera se me convirtió en un reto de asignaturas, no de cursos. Estando en 5º hice el CAP para saber si era capaz de ponerme delante de una pizarra, de un público y explicar lo que yo sabía sobre mi asignatura y vi que sí, que me gustaba, porque entrar en una empresa me asustaba, me asustaba mucho meterme en una empresa, porque para mí siempre ha sido un freno el tener la parálisis y pensar que soy más lenta en hacer cosas que otras personas. Luego hice las oposiciones para entrar en el Instituto y las saqué. Cuando me dijeron que tenía que dar Informática me matriculé en una FP nocturna de Informática de Gestión, pero ya tenía la carrera, tenía mi puesto de trabajo, tenía todo, y además el título que dice que soy Técnico Especialista en Informática.

Una opción posible: ser diferente

De pequeña me gustaba mucho ser la niña chica, aunque tenía un hermano más pequeño, incluso aquí, en el centro me gusta ser la única en el Departamento de Matemáticas, me gusta. El ser única es una cosa que yo he disfrutado, y me gusta ser distinta. Me gustaría no tener la cojera, no tener esos problemas, pero, como no he tenido otra cosa, pues esto es lo que tengo y con esto tengo que tirar, ahora si la pregunta es: “¿Cómo te sientes siendo distinta?”, la respuesta es: “Muy feliz, fenomenal, y lo he seguido siendo tanto en mi familia como aquí, en el centro”.

3.9. “Cabeza de familia”

La trayectoria de vida de esa figura se ha diseñado sobre dos entrevistas hechas a mujeres distanciadas por la edad y, en consecuencia, por situaciones personales y sociales bien distintas, sin embargo, tienen en común el ser ‘cabeza de familia’ y quizá por ello comparten otras cosas además: problemas.

- Con 42 años está haciendo el Ciclo Medio de Mecanización, pero lleva seis años trabajando como soldadora en una empresa de automóviles. Tiene un hijo de 17 años y una hija algo más pequeña.
- Con 25 años, habiendo cursado el Ciclo Superior en Desarrollo de Proyectos Mecánicos trabaja en su profesión en una empresa de ingeniería. Tiene un hijo de 4 años.

Trabajo

- *‘Dejé los estudios con 14 años porque era consciente de que en casa hacía falta dinero, no pasábamos hambre, pero no tomé mi primer yogur hasta los 13 años. Aparte de verlo como una ayuda, lo vi como una liberación porque mi padre era muy represivo y muy machista y siempre me tenía muy encerrada, quizá su miedo era que me quedase embarazada como mi madre. Entré en una empresa textil y de ahí fui a muchísimos trabajos, he trabajado 12 años en una empresa de cosmética, año y medio en una empresa de limpieza, luego al paro, en la empresa en la que estoy primero estuve cuatro años cosiendo asientos para coches y ahora llevo seis haciendo soldadura por hilo continuo.*
- *‘Hice la Selectividad, pero por nota no entré en lo que yo quería, Arquitectura Técnica. Me decanté por hacer un módulo para luego ir a la Universidad porque me dijeron que luego no había ningún problema de pasar de Mecánica a Delineación en Arquitectura. Cuando terminé estuve un año sin trabajar, luego entré en un hotel de camarera y allí me hablaron de la empresa en la que estoy como delineante.*

Pareja

- *Me puse a vivir con mi novio con 19 años y a los 24 tuve a mi hijo, seguí con este hombre 17 años, 17 años que aguanté porque estaba enamorada.*
- *Mientras estudiaba me quedé embarazada, justo al terminar tuve un niño y bien, sin problemas. Nos fuimos a Andorra a vivir, allí no trabajé, me dediqué un año a cuidar al niño. Mi pareja se largó, ya no sé nada de él y he cuidado al niño sola.*

Familia de origen

- *Sólo me veo a veces con mi hermana.*

- *Mis padres me han ayudado mucho. Cuando me quedé embarazada tuve un gran bajón porque, claro, no te lo esperas, pero mis padres me apoyaron mucho y gracias a ellos tiras para adelante. Ahora, como trabajo diez horas diarias, es mi madre la que viene a casa y lleva al niño al colegio y es cuando termino de trabajar, a las ocho de la noche, cuando puedo estar con él.*

Maternidad

- *El acontecimiento bueno de mi vida ha sido mi hijo, el haber parido, el haber sido madre, el haberle amamantado, darle el pecho, ha sido lo más bonito de mi vida.*
- *Mi hijo es lo más importante, si trabajo tantas horas es por él. Tenerlo fue una decisión mía, fue un accidente que pasó, pero más que nada yo fui la que afronté sacar adelante al niño.*

Futuro

- *Yo lo que tengo claro es que quiero elegir mi vida, porque mi hijo tiene ya su propia vida. En la de cosméticos que estuve 12 y era fija y tenía todas las ventajas, llegó un momento en que me dije: “Esta etapa para mí terminó, punto”, pedí la cuenta y se acabó. Ahora tampoco me veo jubilándome en esta empresa, no es lo que quiero para mí, cuando termine el Ciclo y puedo lograr un trabajo de mi especialidad lo cogeré, sin importarme empezar de nuevo, nunca me ha dado miedo el trabajo, ni empezar de cero’.*
- *Soy muy pesimista, lo veo todo muy oscuro, porque tenía unas perspectivas y el niño... Yo por él he renunciado a muchas cosas como ir a la Universidad, ampliar mis estudios, ir al extranjero, pero, bueno, está él..., pero, no porque tenga un hijo tengo que renunciar a mi vida. Lo que ahora me gustaría es hacer menos horas, las chicas que entran se plantean: “Tantas horas, ¿para qué?, si luego quiero casarme y tener hijos”, yo me lo he planteado como coger mucha experiencia en el sector, aprender todo lo que pueda, para luego encontrar unas condiciones de ocho horas y un sueldo digno y poder dedicar horas a mi hijo’.*

3.10. Ama de casa

- *Cercana a cumplir los cincuenta años, a los 42 años decide estudiar. Cursa la ESO en una Escuela de Adultos y luego el Ciclo Medio de Jardinería. Como no encuentra trabajo como jardinera, sigue un curso de Restauración en Madera y actualmente está montando un taller a puerta cerrada, sumergido, con una amiga. Tiene pareja y cuatro hijos.*

Volver a estudiar y buscar una salida laboral

‘Soy una persona muy activa, no me rindo y no me conformo, soy muy exigente y quizá por ello también intransigente en algunas cosas, siempre he sido luchadora, pero no peleona. Tenía que haber nacido antes o a mí me

va faltar tiempo, me van a faltar años para hacer todo lo que me gustaría hacer. Bueno, no se sí tenía que haber nacido antes o después, pero creo que empecé tarde a moverme y fue simplemente porque no se encendió la bombilla o no se dieron las condiciones.

No han sido los hijos lo que me impidió empezar antes, sino que quizás desconoces que puedes empezar o que piensas que no eres capaz, no sé, llegas a otra etapa de la vida en que ya los has criado y empiezan otras oportunidades. Esa primera luz me vino con hacer el Graduado Escolar, con “¿por qué no?, inténtalo”. Y cuando ves que ese primer paso le superas y luego viene otro y otro y cada vez te asustas menos y además te das cuenta de que la gente no está tan preparada como parece. Hacía 24 años que no cogía un libro, hice el Graduado y vi que estaba tirado, intenté el acceso a la Universidad y no lo saqué y me apunte a la ESO en la Escuela de Adultos y la hice. Luego una vecina me habló del Ciclo Medio de Jardinería, un poco me decidió el vivir en un adosado y cuidar mi jardín, me hacía ilusión, y me matriculé, de esto hace cinco años.

Empezar con 42 años asusta un poco, en Jardinería y en el curso ocupacional yo era la mayor y con el menor bagaje de estudios y en cada paso que das te preguntas si llegarás a darlo y luego resulta que puedes llegar a todas partes. Cuando estás ya en ello, te hace ilusión pensar que a lo mejor puedes trabajar en ello y, desde luego, cuando terminé, estaba dispuesta a trabajar. Por supuesto he ido a varias entrevistas pero para nada y lo que a mí me gustaría saber es qué han valorado. Hice también un curso de Formación Ocupacional para orientar precisamente la Jardinería hacia dar cursos en centros para deficientes y tampoco me salió. Aquí hay por lo menos dos centros que tienen talleres de jardinería, presenté el curriculum y nada. Me supongo que a mí me ponen trabas por la edad y a los jóvenes también por la edad. He hecho arreglos florales para bodas, para comuniones, por mi cuenta, para amigos, también he hecho recordatorios para bodas y puntos de lectura para libros. La verdad es que he trabajado mucho, pero todavía no he cobrado nada. Cuando comprobé que en la Jardinería nada, aproveché el ser mujer mayor de 45 años para hacer un curso de Restauración en Madera y muy bien. Tengo una edad en la que quiero estar en algo que me atraiga, porque sé que se me junta el paro con la jubilación y por lo menos quiero hacer algo que me atraiga.

Ahora he montado un taller de restauración de muebles con una compañera, pero a puerta cerrada por las trabas administrativas, yo sé que si quiero montar un mini taller o una mini empresa legalmente ‘me muero o me ahorco’ antes de iniciarlo, por eso tengo que hacerlo a puerta cerrada. Aunque hay subvenciones y créditos, el dinero lo tienes que adelantar tú y además nada te asegura que vaya a ir bien, si todo resulta, ya decidiremos hacerlo legal y salir de lo sumergido. Estamos empezando pero tenemos la suerte de que así podemos aguantar el tiempo que sea y, aunque sólo sea por salud mental, eso es mejor que ir a un terapeuta.

El marido

Cuando le conocí yo ganaba un buen sueldo porque tenía un buen trabajo, yo tenía mi piso, mi coche y mi sueldo. A él muchas veces le sentaba mal si salíamos y pagaba yo, pero yo le decía: “No te preocupes si te va a tocar mantenerme durante toda la vida”.

Mi marido está siempre muy atareado y hace viajes muy largos.

Cuando terminé Jardinería sólo me dijo que no quería verme por la rotonda barriendo.

Cuando le he dicho lo del taller, que sigue siendo gastos aunque esté a puerta cerrada, me dijo: “Bueno, me haré a la idea de que en lugar de tener dos hijos estudiando fuera tengo tres”.

Otra cosa que he hecho también es comprarme un piso de esos viejos que yo llamo de pobres pero con posibilidades. Al principio dijo que no, pero mis hermanas decidieron comprarlo y él mucho que no, pero está pagando la parte que a mí me corresponde. De vez en cuando se agobia porque con dos estudiando fuera, yo con el taller, las obrar en el piso y demás, pero broncas o problemas nunca.

Los hijos y las hijas

Los cuatro han sido para mí en todo momento. Por supuesto, mientras han sido pequeños, yo estuve en casa cuidándolos, esa era una cosa que también tenía muy clara, que mis hijos los iba a criar yo.

Cuando trabajaba lo tenía claro: o me caso o me canso, era una cosa temporal, porque no es compatible con la familia, por eso no me supuso ningún problema dejar de trabajar.

Los hijos no me han impedido hacer cosas conforme iban siendo mayores y es más, en mi relación con ellos me ha favorecido, te valoran más si estás haciendo algo. Mi hija cuando era más pequeña y le preguntaban qué iba a ser de mayor contestaba: “Yo nada, como mi madre”, como si las ama de casa no hiciésemos nada, como si nuestros días estuvieran vacíos, y no es así.

Quizá he tenido la suerte de que no había problema económico, que si yo estaba en clase una señora podía venir a casa, que podía dejar a mis hijos a comer en el colegio, un lujo que mucha gente no puede permitirse, pero mi problema no era de tipo económico, sino de querer hacer’.

Las mujeres, cuando menos las que han participado en esta investigación, reclaman sobre todo vivir su vida con independencia y libertad:

- *“Tengo que decidirlo yo” (3.1.).*
- *“No me voy a conformar” (3.2.).*
- *“Yo puedo ser y soy” (3.3.).*
- *“Yo que sí quería, no he podido” (3.4.).*
- *“Fueron mis deseos de autonomía” (3.5.).*
- *mujeres somos capaces...” (3.6.).*
- *“He tenido mucho que pelear y bregar” (3.7.).*
- *“He tenido que luchar lo mismo que ellos” (3.8.).*
- *“Quiero elegir mi vida” (3.9.).*
- *“No porque tenga un hijo tengo que renunciar a mi vida” (3.9.).*
- *“Querer hacer” (3.10.).*

sus vivencias ponen en evidencia que no resulta fácil en un mundo que sigue conjugándose en masculino.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Análisis general |

4. ANÁLISIS GENERAL

El número de personas que ha participado en el trabajo de campo, bien en grupos de trabajo o en entrevistas personalizadas, se acerca a la centena y el correspondiente número de horas de grabación sobrepasa ampliamente la cincuentena. Estas cifras evidencian el volumen de información obtenida, que ajustada a la estructura analítica previamente diseñada, se ha pretendido y buscado encauzar hacia el conocimiento del objeto de estudio y de los objetivos en que éste se concreta.

La hipótesis general de partida del Estudio hace hincapié en el carácter secundario que frente a la formación universitaria en nuestro país ha tenido y tiene la formación profesional, carácter que afecta a los estudios y a las trayectorias laborales y también a la totalidad de la vida de quienes siguen uno u otro camino, hipótesis que se ha visto confirmada: una buena parte de las mujeres que han participado en el trabajo de campo hubieran preferido acceder a la universidad e incluso algunas ya tituladas o que están ya trabajando siguen con esa idea o manifiestan las dificultades añadidas que comporta en la actividad laboral el no tener una titulación universitaria.

Se considera que ese condicionamiento general se agudiza en el caso de las mujeres que siguen estudios y profesiones tradicionalmente considerados masculinos. En ellos, la penetración femenina se ha producido primero y en una considerable mayor proporción, en los niveles universitarios y el condicionamiento se agudiza aún más en aquellas formaciones profesionales que han seguido los ciclos de grado medio frente a los ciclos de grado superior más próximos a los universitarios. Hipótesis que el proceso de trabajo seguido ha confirmado igualmente.

La relación entre perfil profesional masculinizado seguido por mujeres y su significación social de pioneras y perfil profesional feminizado seguido por hombres y su significación social de marginados, permite inferir que en el colectivo de mujeres que han seguido trayectorias masculinas las mujeres universitarias, sobre todo de las primeras promociones, pueden considerarse pioneras, que las mujeres que han seguido estudios de formación profesional de ciclos superiores lo son, aunque sólo hasta cierta medida, porque en su caso se han beneficiado de la puerta abierta al acceso de esas profesiones por las universitarias, en tanto que las de ciclos medios viven situaciones de trabajo marginal. Disparidad de significaciones que, en buena medida, se debe a que la diferencia establecida entre profesiones y oficios aproxima a los dos primeros colectivos y distancia al tercero, señalándose además que es en el desempeño de oficios en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas donde la resistencia a la presencia de mano de obra femenina es más dura. En una empresa de construcción resulta más fácil encontrar una ingeniera a pie de obra que una topógrafa y resulta casi imposible ver una mujer trabajando de albañil o manejando una grúa, algo similar es lo que ocurre en los cinco campos de actividad estudiados.

Esa triple clasificación valorativa hecha entre mujeres universitarias y mujeres que han seguido formación profesional y, dentro de este grupo, entre las que han cursado

ciclos superiores y las de ciclos medios, hecha sobre el fondo común de haber seguido vías de formación y de integración laboral en campos tradicionalmente ocupados por hombres, se evidencia en las trayectorias de estudios, trabajo y formas de vida seguidas por cada uno de los colectivos.

En el caso de todas las ramas de actividad estudiadas, los Ciclos Medios se asimilan a actividades de tipo manual, en las que por principio se considera, incluso por parte del profesorado, que no son para chicas, porque se entiende que su desempeño requiere una fuerza física de la que carecen, en principio y por principio, las mujeres, a lo que se añade, en unos casos la resistencia a que se las vea trabajando en las obras, como ocurre en la construcción y en electricidad, y en otros en trabajos técnicos en los talleres, como ocurre en el metal, donde, sin embargo, sí se las requiere en calidad de dependientas o de mano de obra sin cualificación. Esa menor oportunidad de encontrar trabajo acorde con su titulación, agudizada por la competencia en su mercado de trabajo sectorial por la presencia de mujeres que provienen de formaciones ocupacionales, fuerza a estas mujeres a trabajar en lo que sea o quedarse en el paro, a intentar mejorar sus expectativas de empleo haciendo cursos no siempre complementarios con el oficio aprendido, a limitar el ejercicio de éste a hacer 'cosillas' en casa o para los amigos. Como consecuencia se muestran mucho menos ilusionadas que las de Ciclos Superiores, tienen menos que decir, y en sus relaciones de pareja se muestran más proclives a aceptar el rol dependiente, cuando no sumiso, tradicionalmente asignado a las mujeres. Los ciclos medios se siguen asimilando a no tener estudios, *'la diferencia es que el albañil no tiene estudios y el arquitecto ha hecho una carrera, esa es la única diferencia'*. No es, ciertamente, una diferencia menor, porque, añadida al hecho de ser mujer, completa el cuadro que ofrecen las trayectorias de vida de estas mujeres. Sin embargo, esa situación, como es lógico, no es vivida igual por aquellas que todavía esperan su oportunidad de encontrar un trabajo en lo que han aprendido o que acaban de estrenarlo que por aquellas que han comprendido y aceptado las cicateras salidas que el mercado de trabajo les ofrecen.

El proceso de investigación ha puesto sobre la mesa una tercera clasificación, la que estría al flujo de mujeres que proceden de la vía de formación profesional entre aquellas que la han seguido en esa continuidad tradicional entre estudios y trabajo y aquellas en que esa contigüidad se ha visto interrumpida, bien porque antes de acceder a los ciclos formativos han estado uno o más años trabajando, o porque antes de cursarlos, cuando los cursaban o antes de acceder al mercado laboral, han tenido hijos. Éste es uno de los factores a añadir a esa fractura que marca las divergencias entre las mujeres objeto de este Estudio y las de procedencia universitaria, a él se añade una mayor dificultad a la hora de acceder al primer empleo y desde luego, como lo confirma la información obtenida, una fuerte inestabilidad en el puesto de trabajo, así lo evidencia la frecuencia con la que entre las mujeres seleccionadas para las entrevistas por su situación de actividad, ésta habían variado a la hora de hacer efectiva la entrevista.

En una buena parte de las mujeres que han visto interrumpida la continuidad de estudios y trabajo, porque con 16 o 17 años estaban desmotivadas para seguir estudiando, por no saber que camino seguir o expuestas a fracasos escolares en relación a sus

expectativas u obligadas por necesidades económicas o, también, por la decisión de empezar ya a trabajar y ganar algún dinero y cierta independencia personal, en estos casos, cuando después de haber vivido experiencias laborales poco gratificantes deciden reiniciar sus estudios cursando ciclos profesionales, en opinión del profesorado se muestran especialmente responsables y comprometidas con los estudios y, atendiendo a lo que ellas mismas dicen, dispuestas a luchar por conseguir un puesto de trabajo al nivel de su titulación. Sus experiencias primeras de trabajo mayoritariamente en comercios, en hostelería y en el textil, les lleva a entrar, como mecanismo para liberarse de una situación de trabajo precario, mal pagado y con horarios sobrecargados, en ramas de actividad en las que el trabajo, quizá por ser masculinizado, está más regulado, mejor pagado y tiene normalizados los horarios.

Por último, si bien en la vida de una persona su trayectoria laboral y la personal y social son recurrentes e indisociables, en el caso de estas mujeres y sin distinción de ciclos ni edades, el trabajo es el elemento central sobre el que gira su bienestar personal, tanto mientras estudian, porque en él centran sus proyectos de futuro, como cuando ya tienen una actividad laboral, porque es esa actividad la que para bien o para mal da sentido a sus vidas. Para ellas, el valor trabajo mantiene toda su vigencia, no tanto por razones morales, como por su carácter ineludible e indispensable, porque consideran que hoy resulta imposible hacerse un lugar en la sociedad si no se trabaja. El paro, la fragilidad actual del mercado de trabajo y la explotación que tan frecuentemente le acompaña hacen que el trabajo se perciba como algo necesario e indispensable porque asegura un mínimo de calidad de vida. Al propio tiempo y además, a estas mujeres les gusta su profesión y, en todo caso, el trabajo bien hecho, valoran las relaciones con los compañeros, consideran que el simple hecho de estar fuera de casa unas horas y en contacto con otras personas las enriquece personalmente, sin embargo, bastantes de ellas manifiestan la angustia que les provoca la incertidumbre o el miedo a perder el empleo, las dificultades y frustraciones que viven en sus trabajos y a algunas la angustia que les produce el miedo a no estar a la altura y el tener que demostrar cotidianamente que valen.

A lo largo y a lo ancho de todo el trabajo realizado, la reivindicación de estas mujeres es una y compartida: lo más importante para ellas es llegar a ser personas, y serlo pende y depende en gran medida de que la sociedad, las empresas, los profesores y los jefes, los compañeros de estudios y de trabajo, sus parejas y sus hijos, así las consideren.

En ese contexto, aunque para ellas tener o haber tenido un hijo sigue siendo el gran acontecimiento en su vida y en la vida de una mujer, ven en ellos una buena parte de los impedimentos que van a coartar o están coartando sus expectativas profesionales y, en consecuencia, de ese bienestar que el trabajo proporciona. Por su parte a la pareja se le asigna el papel de acompañante más que de compañero, aunque es esto lo que desearían, acompañante sobre todo en su sentido temporal porque entienden que la relación con la misma pareja ya no es para toda la vida. Por su parte, es la familia de origen la que opera a todo lo largo de la vida de estas mujeres como base de sustentación y la que sobre todo hace posible compaginar el trabajo con las obligaciones familiares y del hogar, aunque las más jóvenes reclaman soluciones institucionales.

A partir de esa doble distinción entre aquellas que han seguido ciclos medios y superiores y la derivada de la edad, y a partir también de ese elemento común a todas ellas de que su reivindicación es llegar a ser personas que el trabajo informa y conforma, el análisis aborda los objetivos sobre los que el Estudio se proponía avanzar, pero desde una perspectiva general que no pretende agotar, ni mucho menos, cuanto aportan los análisis sectoriales. A cincuenta metros de altura, aunque con menor precisión y esto depende de la agudeza visual que se tenga, se ve lo mismo que a cuatro metros, pero este no es el caso, los análisis sectoriales se han hecho desde el suelo que ha ofrecido cada uno de ellos y el análisis general desde la altura, lo que se visualiza desde un lugar y otro, se tenga la agudeza visual que se tenga, no es lo mismo. Los árboles no dejan ver el bosque y el bosque no deja ver los árboles y por eso se hace preciso situarse en dos puntos de observación diferentes.

4.1. Periodo de estudios

Algunas reviven su paso por el sistema de enseñanza como una carrera de obstáculos que les fuerza demasiado pronto a elegir un camino sin sentirse preparadas para ello. Por una parte, el desconcierto sobre lo que les gustaría y lo que conviene estudiar dentro de lo que pueden elegir y, por otra, el desconocimiento sobre el contenido y las salidas profesionales de aquello en lo que se matriculan, por falta de información al respecto, son, en general, sus compañeros de viaje cuando inician los ciclos formativos.

La titulación previa con la que acceden a ellos es muy plural, la más generalizada es el Bachillerato acompañado de COU en los ciclos superiores, aunque algunas proceden de estudios universitarios, y el Bachillerato apenas iniciado o sin terminar en los ciclos medios. En términos estrictos se trata de titulaciones truncadas, fallidas, vividas en muchos casos con sensación de fracaso personal, en las que juega su baza la desmotivación y también el deseo de alcanzar un título, una base sobre la que afirmarse.

Los motivos de su elección, teniendo en cuenta la limitación que les vienen impuestas por sus trayectorias escolares y en algunos casos por motivos económicos o por falta en su zona de otras ofertas educativas, se reparten entre seguir unos estudios que tengan salidas o que les gustan, pero, teniendo en cuenta su falta de información para poder saber si les gustan o no, es la promesa de una futura integración laboral más fácil y en mejores condiciones económicas la motivación real a la que luego, una vez iniciado el Ciclo, se suma el gusto por lo que se está aprendiendo. Sobre todo la familia y el entorno juegan un papel importante en la elección, cuando viven en un medio cultural o familiar que aprecia o incluso trabaja en el tipo de profesión elegida, su incidencia suele ser claramente positiva, cuando no es así la actitud de las familias va desde el apoyo decidido a la aceptación; el rechazo y siempre en tono menor, se produce cuando la familia tiene expectativas de que su hija sea universitaria o de que encuentre cuanto antes una colocación. En todo caso la actitud más generalizada es la de respetar las decisiones de estudios que sus hijas toman y éstas insisten en que en último término la decisión es suya y sólo suya.

Durante el periodo de estudios, una vez cogido el gusto a lo que están aprendiendo, parece que eso siempre ocurre o se autoconvencen de ello, y que superan las diferencias iniciales que en algunas materias tienen respecto a sus compañeros más habituados a ellas como puede ser al manejo de ordenadores, sus dificultades son similares a las de ellos, *'las diferencias vienen de la base que traigas, si tú no has tocado un torno y él sí, si no lo ha tocado, igual'*. El profesorado considera que en general son más ordenadas y laboriosas, más responsables y disciplinadas, *'se vuelcan más'* que los alumnos, *'ellos si les gusta una materia se dedican a ella, si no, la dejan; ellas, sin embargo, intentan sacar todo lo mejor posible'*, aunque también reconocen que en general son *'poco rompedoras'*, se limitan a cumplir, esto lo hacen bien y aún superando a sus compañeros, sus obligaciones escolares. Su gusto parece estar más en relación con el trabajo bien hecho que en disfrutar con lo que hacen, seguramente porque desde niñas *'no juegan a conocer sino a cuidar'*, no en vano el espacio asignado a las mujeres desde que son niñas es el de la reproducción, mientras el que se considera socialmente de producción tradicionalmente queda en manos de los hombres, también desde que son niños. Las alumnas, por su parte, aprecian y valoran que el profesorado tienda a ocuparse más de ellas, a ayudarlas y apoyarlas, incluso a animarlas, *'haceos respetar, id a por todas y haceos un hueco'*, porque saben que el medio profesional que han elegido les es hostil. Sin embargo, ellas recelan de que su ayuda no incluya un cierto grado de proteccionismo que no les gusta, porque su deseo es llegar a ser *'uno más'* en la clase para el profesorado y los compañeros y terminan consiguiéndolo, aunque al precio dice alguna *'de demostrar que eres tan buena o mejor que ellos'*.

Salvado el desconcierto inicial, en buena parte debido a ese sentimiento de fracaso en los estudios anteriores con los que inician los ciclos, no sólo desconocen donde se meten, sino que tampoco confían todas en su capacidad de, esta vez, terminar con éxito. Progresivamente van descubriendo su capacidad, le cogen gusto a lo que están estudiando y el miedo se ve sustituido por la doble satisfacción de aprender algo que esperan les permita encontrar esa salida profesional que desean, por la que se esfuerzan, y de estar en un medio en el que priman unas buenas relaciones tanto con los profesores como entre los compañeros, unas relaciones de amistad y camaradería debidas en buena parte al reducido número de alumnos por clase, algunas de ellas aprecian en mucho esa no masificación de los ciclos que permite una atención personalizada del alumnado, masificación que entienden ha sido una de las causas de su fracaso en sus estudios previos o la razón de no haber querido seguir estudios universitarios o de haberlos abandonado. Conforme se acerca el final de los estudios, un final de éxito, y está ya próxima la salida a un mercado de trabajo en el que el profesorado les ha dicho que no van a tener problemas de encontrar empleo, quizá algunas dificultades por ser chicas pero superables, tienen el sentimiento de que *'nos vamos a comer el mundo'*, se autoconvencen de que las cosas en ese mercado sectorial al que por sus titulaciones van a acceder *'han cambiado, que fuera es igual'*, pero los seis meses de prácticas en las empresas las devuelven al mundo real *'donde las cosas no son como las pensaba mientras estaba en el Ciclo'*.

Los mercados de trabajo de los sectores y ramas de actividad analizadas no están especialmente sacudidos por la crisis de empleo que padecen otras actividades, sin embargo estas mujeres y como resultado de su primera aproximación al trabajo,

cuando intentan hacer las prácticas en las empresas, lo que perciben es que *'no nos quieren'* y que no las quieren porque son chicas.

Si se tiene en cuenta que se trata de actividades tradicionalmente masculinizadas el rechazo no es de extrañar, pero sí lo es desde la perspectiva de una sociedad presidida por el principio de la igualdad de oportunidades, una igualdad que ellas han vivido en los centros de enseñanza y que ahora descubren que no ha llegado al mercado de trabajo al que con sus buenas calificaciones bajo el brazo acuden ilusionadas para vivir su primera experiencia de trabajo. En muchos casos esas ilusiones se ven sacudidas por la angustia, la ansiedad y la impotencia, pero no en todos.

Las empresas que terminan aceptando alumnas, aunque les sorprende que en ciclos de este tipo las haya, de mejor o peor forma les ofrecen trabajar de cara al público, *'nos ven para estar en el mostrador o como comerciales'* no para hacer prácticas en su profesión, la coartada se repite hasta la saciedad: *'es que si hay que coger cosas de peso vosotras no podéis'*. Cuando el quehacer tiene relación con el diseño, con el desarrollo de proyectos, con el trabajo en oficina que en general corresponde a los ciclos superiores, no suelen encontrar mayores dificultades que sus compañeros de curso, pero cuando se trata de oficios o de trabajos en talleres la negativa está prácticamente asegurada aún para las alumnas de ciclos superiores, y en este caso se sienten doblemente marginadas, *'salí de allí hecha polvo, con la sensación de que estaba mendigando, luego me dio rabia y me dije: si no es aquí, en otro sitio me querrán'*.

El periodo de prácticas, además de obligatorio para conseguir el título y de servir de etapa de pasaje entre el periodo de estudios y el de trabajo, tiene el valor añadido de que con cierta frecuencia y si la empresa queda satisfecha, deriva en un contrato, pero *'a nosotras no nos dan ni la oportunidad de demostrar lo que sabemos, te cogen para llevarles el café o para hacer fotocopias porque les conviene económicamente o porque se han comprometido con el profesor que lleva las prácticas, pero, además de que no aprendes nada, la posibilidad de que te quedes allí es ninguna'*.

No todas, pero si muchas descubren ya en las prácticas el machismo, cuando no la misoginia que todavía impera en un mundo laboral en el que hasta ayer sólo había y cabían hombres.

4.2. Incorporación al mundo laboral

Se puede decir que, en general y en particular, las empresas de las ramas de actividad en que atendiendo a su perfil profesional deberían acceder al mundo del trabajo estas mujeres no las están esperando con los brazos abiertos, ni tan siquiera las están esperando, ni aún en aquellos casos en los que hay una fuerte demanda de mano de obra a su nivel como es la construcción.

Se trata de actividades técnicas, hasta cierto grado y, desde hace relativamente poco tiempo, abiertas a las tituladas universitarias, pero en las que los oficios y profesiones medias de tipo técnico siguen fuertemente masculinizadas. Nunca resulta fácil

saber si es antes el huevo o la gallina, si la cuestión está en que el número de chicas que siguen ese tipo de formación son ciertamente escasas y ante la dificultad de encontrarlas las empresas contratan chicos o si, ante las sospechadas preferencias masculinas por parte de aquellas, son ellas, en muchos casos aconsejadas por sus familias, quienes prefieren seguir caminos y buscar salidas laborales menos conflictivas en los que ya no opera negativamente la consideración de género femenino.

Una parte de estas actividades y las empresas correspondientes, como es el caso de la Electricidad y también la Electrónica y el caso del Metal, se encuentran desde hace unos años en procesos de reconversión cuando no de crisis que, acompañados de expedientes de regulación de empleo y aún de quiebra, no facilitan la contratación de mano de obra estable. Sin embargo, el incremento de empresas de trabajo temporal y aún el trabajo sumergido hacen que encontrar trabajo en sentido estricto no sea hoy un problema ni para las mujeres, bien es verdad que nunca lo ha sido porque para limpiar escaleras siempre lo ha habido como hoy lo hay para ser dependiente eventual en un comercio.

También y en todos los casos, aunque especialmente en el sector agrario, una buena parte de las empresas siguen sin modernizarse, por lo que su requerimiento de mandos intermedios es muy limitado y para ocuparlos prefieren hombres. Esa falta de modernización se evidencia con la excusa reiterada de que para una buena parte de los trabajos se precisa de una fuerza física que las mujeres no tienen, porque en muchos casos, además de una excusa que discrimina a las mujeres, es una realidad, ya que las empresas no invierten en la maquinaria que hace no solo inútil, sino poco rentable, el que el esfuerzo físico lo hagan los trabajadores.

Sin embargo, el profesorado de estos ciclos insisten en que ofrecen muchas salidas a las chicas, lo que las induce a confusión cuando ellas no las encuentran. Aparte de que aquel prefiera pensarlo así o decírselo aunque no lo piensen porque les parece que es más conveniente para ellas tener esa expectativa, tanto durante el periodo de estudios como a la hora de buscar trabajo, en general piensan en salidas nuevas y distintas a las tradicionales, en actividades agrarias *'no directamente en la agricultura pura y dura, sino en las granjas de porcino, en trabajos de inseminación y castración, en las almazaras analizando la calidad del aceite y en cosas así'*, en el trabajo por cuenta propia o en empresas de la rama, pero en actividades de servicios o de cara al público.

En definitiva, los puestos de trabajo que corresponden a las calificaciones profesionales objeto de observación, un feudo tradicionalmente masculino y cerrado a las mujeres, todavía hoy se resiste a la entrada de personal femenino cualificado. Sea cual sea la facilidad o la dificultad de su incorporación laboral con lo que siempre se encuentran es que *'quien manda es un hombre'* y si lo que han seguido es un Ciclo Medio o pretenden trabajar como técnicos en talleres *'si ves un jefe ya sabes que lleva pantalones'*. Si no, disfrazarse de hombres, tomar actitudes más masculinas a la hora de buscar trabajo es, para algunas, una tentación.

El hecho de que en el metal y en puestos de 'especialistas' que no exigen ninguna calificación profesional, la presencia de mujeres sea en muchos casos mayoritaria, refuerza la conclusión de que lo que se defiende de la presencia femenina es el trabajo

técnico cualificado y espacios como la obra o el taller que se consideran impropios para el trabajo de mujeres y que, en ramas de actividad como la construcción, se las excluye de la posibilidad de trabajar en calidad de peones especialistas y aun del nivel de oficios a desarrollar a pie de obra. Discriminación, que en opinión de algunas de las mujeres entrevistadas, sorprendentemente se da más *‘en los que están sentados, en empresarios y jefes, que entre los propios obreros’*.

Una sociedad en la que el sexo no tenga el valor discriminatorio o desigualitario que todavía tiene posiblemente pasa porque las niñas pierdan ese sentido del cuidado que tienen con sus muñecas y se dediquen a destriparlas, aunque el deseo de una sociedad más humana pase porque los niños adquieren también ese sentido. Pasa seguramente porque las alumnas superen el respeto que les impone el manejo y la manipulación de aparatos y porque las mujeres venzan el miedo que todavía les imponen ciertas profesiones. Pero pasa, sobre todo, por la ruptura del par conceptual ‘producción/reproducción’ que socialmente se consideran dos actividades por la significación que se da a una de traspasar lo que ya es para aventurarse en el más allá, en tanto que la otra se ve limitada a reproducir lo que ya existe. Quizá, más modestamente, pasa por no adjudicar la primera a los hombres y la segunda a las mujeres. El eje de la discriminación social de las mujeres está en su relegación en tanto colectivo a la condición de medio natural que hace posible a otros, el colectivo de hombres, la aventura de descubrir el cambio y producir lo nuevo.

4.3. Cómo perciben su integración en el llamado ámbito público

La asimilación socialmente aceptada de la actividad que se considera productiva al ámbito público y de lo relacionado con lo personal y familiar al ámbito privado ha sido desde el inicio del Estudio una dificultad por el efecto frontera que conlleva. Y no es menos grave que se asimile actividad y trabajo y éste a los que son remunerado o a aquellos que se realizan fuera de casa o del medio familiar, por cuanto que esta identificación vacía de contenido positivo y desvaloriza cuanto las mujeres hacen en el hogar y para los suyos. Sin embargo, las mujeres que han participado así lo hacen, aceptan la terminología al uso, porque así *‘nos entendemos’*, pero, quizá, porque no somos capaces de expresarlo de otra forma, no entendemos ni nos entendemos.

La cuestión es que estas mujeres ya tituladas y dispuestas para el trabajo se ven a sí mismas en su calidad de sujetos de derechos, no ya los mismos que los hombres, sino los que consideran tiene o debe tener toda persona que trabaja.

Del Estado reclaman justicia y legalidad: del mismo modo que ellas están dispuestas a cumplir sus obligaciones laborales que las empresas cumplan las suyas y que la Administración se ocupe de que así sea. Se sorprenden muy negativamente por las condiciones de contratación y trabajo que, sobre todo a las de ciclos medios y en algunas de las ramas, se les ofrecen. A la renuncia de su profesión, *‘te crees que vas a trabajar en una cosa y trabajas en otra que no tiene nada que ver’*, se suman los contratos

precarios y sin Seguridad Social o el trabajo sumergido, la falta de convenio laboral o que éste no se cumpla, horarios sobrecargados, obligación de hacer horas extras, salarios por debajo de lo en principio estipulado y un largo etcétera: *'lo que he visto desde que terminé los estudios es decepcionante, he pasado por muchas empresas y no he pasado por ninguna que hiciera bien las cosas en el sentido legal, ni una'*.

En los inicios de la etapa de inserción laboral y dependiendo de la capacidad de lucha de cada una, unas se conforman con lo que hay o con lo que se encuentran, otras porfían, no siempre con éxito, hasta encontrar el empleo que les gusta y algunas deciden completar su formación en la profesión elegida accediendo a la universidad.

A ese condicionamiento que es quizá generalizable a todos los jóvenes que buscan incorporarse al mercado de trabajo, se añade la discriminación derivada de ser mujeres y que se produce sobre todo a la hora de ser contratadas, porque, en general, en estas ramas de actividad prefieren contratar chicos *'por definición'* como algunas dicen y, aunque lo parezca, no es lo mismo *'porque no nos quieren'*. Ellas, y con ellas las mujeres en general reclaman ser queridas también en el trabajo, por sus jefes y compañeros, porque sienten que lo necesitan, un sentimiento cuyas raíces se hunden profundamente en unas relaciones familiares en las que las mujeres han sido y siguen siendo las depositarias y transmisoras de un cariño y una comprensión que hace posible la aceptación y posterior interiorización por parte de los hijos de la dominación paterna, del principio de realidad a costa de la renuncia al principio del placer.

Si no queridas, en las actividades y en las empresas analizadas van aceptando la presencia de mujeres, su discriminación y también su situación de desigualdad respecto a los hombres, aunque en mucha menor medida, va cediendo, aunque no con la rapidez esperada y dependiendo del tipo de trabajo. En actividades de servicios las dificultades son mucho menores, pero la mayor parte de las mujeres entrevistadas no es eso lo que quieren, sino actividades directamente productivas en talleres, en obras, en explotaciones agrarias, trabajos de tipo técnico en el taller o en la obra, *'para estar de dependienta o en una oficina habría estudiado otra cosa'*.

Conseguir un trabajo en el que desarrollar su propia profesión resulta una constante, todas querrían *'trabajar en lo suyo'*, porque ese *'suyo'* es con lo que se identifican. Una calidad que superpuesta a su condición de mujeres que podría entenderse como su *'ello'* y a la de ser mujeres activas que todavía conforma su *'ego'*, avanza en el sentido del *'super-ego'* y que expresa ese grito compartido de *'yo podría ser y no soy'* si me quedo en casa o no llevo hasta donde quería.

Ese deseo de llegar a ser algo o el más modesto de encontrar una buena salida profesional, pasa, o al menos cabe planteárselo y así se lo han dicho en muchos casos sus profesores, por el trabajo por cuenta propia, por montar una empresa como de hecho hacen algunos de sus compañeros. Sin embargo, las que se lo plantean lo hacen de forma insegura, porque todavía no se consideran capacitadas para ello y se relega a una opción de futuro, o consideran que requiere tener una capacidad económica que no tienen o contar con unas ayudas y apoyos por parte de la Administración que ésta no da. Entienden que implica demasiados riesgos, tanto económicos como personales,

que ellas no quieren correr y que, por ahora, la mayoría de ellas tampoco pueden hacerlo. Carecen de esa supuesta capacidad emprendedora, de seguridad en una mismo y en la valía personal, que requiere el trabajar por cuenta propia que ellas, todavía neófitas en cuanto profesionales cualificadas, no han alcanzado o, quizá, saben, aunque les insistan en que ese tipo de trabajos es más fácil de compaginar con las obligaciones caseras y familiares, que como de éstas nadie las va a liberar, esa conciliación entre trabajar fuera y dentro de casa, que su equilibrio personal precisa, pasa por tener un horario y una medida en las preocupaciones y la dedicación al trabajo impracticables en salidas profesionales de ese tipo. Cuando una de las entrevistadas plantea que teniendo su pareja una empresa ella duda de entrar a trabajar con él, porque si la empresa va mal el riesgo económico es doble y prefiere seguir en la empresa en la que está, se puede inferir, sin demasiado temor a equivocarse, que entiende que el riesgo es sólo suyo, porque en último término ella se siente y es socialmente responsable de asumir, no un riesgo personal, sino familiar.

Una vez colocadas se les plantea la necesidad de competir y demostrar su valía, una necesidad no sólo derivada de la presión ejercida por el medio de trabajo, por jefes y aún por los compañeros, o por el deseo de progresar en la empresa y promocionarse, sino desde y para sí mismas o para el círculo de padres y amigos, *'mi padre creía que el Ciclo no lo iba a sacar y lo saqué, creía que no iba a encontrar trabajo y aquí estoy'*. Para cada mujer y para todas demostrar su capacidad profesional es algo importante, porque tienen la íntima sensación de que, para ellas, la asignatura del trabajo sigue siendo una asignatura pendiente de esa aprobación de los demás de la que depende la suya propia. En ese *'ellos piensan que el sitio de la mujer sigue siendo la casa y los niños'*, ese 'ellos' es un genérico en el que ellas, pese a sí mismas, se sienten incluidas.

Quienes ya tienen un trabajo y un trabajo que les gusta entienden que *'quien tiene interés encuentra y el ser mujer no incide tanto como dicen, aunque en este tipo de trabajos estemos en minoría'*, aceptan así y sin crítica el discurso tradicional y dominante. Lo que sí denuncian es que para las mujeres la promoción interna en las empresas es mucho más difícil, cuando no imposible, *'a mí me llegó a decir el jefe: "Aquí a las mujeres que se os quite de la cabeza, jamás vais a ser jefes"*, lo que las fuerza a cambiar de empresa si quieren seguir promocionándose, algo que a sus compañeros no les ocurre y que siempre implica un riesgo *'no por el trabajo, sino porque no sabes donde te metes y lo mismo te va peor'*, cuando estar a gusto en el trabajo es una de sus principales aspiraciones.

En relación a los compañeros, salvo pocas excepciones, estas mujeres no parecen tener problemas o así lo manifiestan, consiguen ser 'uno más' como lo consiguieron mientras estaban estudiando. En bastantes casos reconocen que los jefes son más considerados con ellas, *'se muestran menos exigentes, nos perdonan más los fallos'* como seguramente lo hicieron en su momento los profesores. Esa menor exigencia, y no siempre las mujeres son conscientes de ello, conlleva que *'si no te presionan, no sacas de ti, te relajas, y eso no es bueno porque valoran más a los chicos que a nosotras'*. Sin embargo, una cosa es esa actitud paternalista y protectora que muchos hombres mantienen respecto a las mujeres, transplantada de las relaciones familiares tradi-

cionales y otra que los jefes tengan la sensibilidad suficiente para entender que, del mismo modo que cada trabajador es una persona diferente que reclama un trato lo más personalizado posible, incluso desde el punto de vista de rentabilidad en el trabajo que desarrolla, el colectivo de mujeres tiene unas responsabilidades familiares a tener en cuenta. *‘Mi puesto es de plegadora, en el taller solo somos dos mujeres. Cuando entramos el jefe nos dijo que él nos daba la oportunidad, pero el puesto nos lo teníamos que ganar nosotras, a los seis meses ya teníamos un contrato de plantilla ... El turno de tarde me venía muy mal por los críos y él me lo arregló y me lo ha respetado’.*

Si la diferencia de fuerza física entre chicos y chicas es el argumento más utilizado para no contratarlas a ellas, pese a los medios técnicos que para supliría hoy existen y que pone en evidencia ese machismo tan fuertemente asentado en estas ramas de actividad que precisa echar mano del imaginario de la dureza del trabajo, la cuestión de la supuesta menor disposición a la movilidad geográfica afecta también a las mujeres en sus trayectorias laborales de cara sobre todo a su promoción. Esa movilidad, que se considera incompatible con la necesaria presencia cotidiana de la mujer en la casa y la posibilidad de la maternidad son expresión también de esa mentalidad machista empresarial. Se trata de unas limitaciones supuestas, porque se dan por sobreentendidas sin dar la oportunidad a cada mujer de que se manifieste al respecto, sin embargo y al propio tiempo, se trata de una limitación real, ya que, salvo en situaciones extremas de necesidad de encontrar trabajo, las mujeres que han participado en el Estudio reconocen no estar dispuestas a trasladarse por motivos de trabajo, *‘tira de ti la familia, los amigos, tira todo’*, pero, en todo caso, los empresarios encuentran ahí la coartada para no promocionar a las mujeres, cuando en muchas ocasiones la necesidad de movilidad geográfica o el tener un hijo no son más que futuribles.

En definitiva y en un sentido gradual, las expectativas profesionales y las trayectorias profesionales de estas mujeres, mediadas o acompañadas de formaciones y estudios complementarios para llegar a lo que profesionalmente quieren, pasan primero por encontrar un trabajo, en segundo lugar por un trabajo que merezca ese nombre, tercero que guste y cuarto que si es posible sea en su profesión. El factor económico, en muchos casos determinante, ellas no lo consideran o no lo quieren considerar el más decisivo, *‘no es que no influya, pero igual que había pasado once años sin trabajar con lo que gastan los niños cuando son pequeños, ahora me hubiera podido quedar en casa, pero necesito trabajar, sobre todo por mí misma’.*

4.4. Cómo perciben la incidencia de su integración laboral en el ámbito privado de sus vidas

Similar reticencia a la expuesta al inicio del apartado anterior acompaña a éste y en esta ocasión porque entre los objetivos en los que el Estudio busca profundizar no está su contrario: cómo perciben estas mujeres la incidencia que su vida personal tiene en

su integración laboral. La respuesta también es la misma, son las propias mujeres quienes, al establecer una relación desigual entre un término y otro, hacen depender sus vidas de su situación de trabajo.

El análisis de la vida personal de las ya activas que incluye, sus relaciones sobre todo familiares, permite diseñar un guión bastante generalizable:

- Para las todavía alumnas lo primero es encontrar trabajo y con ello una relativa independencia personal y económica, aunque se siga viviendo con los padres.
- Durante los primeros años de trabajo el objetivo se sitúa en encontrar un trabajo estable y un piso propio, en relación a la pareja, que ayude y colabore para poder comprarlo, dejando lo demás en la trastienda.
- Cuando llega la maternidad, aunque en bastantes casos limitada a los primeros meses de dedicación al cuidado del hijo, es todo lo demás lo que pasa a la trastienda, incluido su padre.
- Luego vienen los problemas derivados de una deseada reincorporación al trabajo y de que para ello la pareja ayude en las obligaciones familiares.
- Después, el cansancio de las dobles jornadas y el deseo merecido de disfrutar tanto del trabajo como de la vida familiar, de un tiempo personal que se ha ido escapando de entre las manos.

El proceso gira en torno a dos ejes: la voluntad de estas mujeres de no quedarse en casa, no sólo porque actualmente resulta económicamente impensable incluso si se tiene pareja, sino porque entienden que el trabajo es fuente de equilibrio personal, es lo que da 'vida' y ganas de hacer otras cosas; y el hecho de que la familia de origen es un referente constante y un recurso seguro, son ellos los que hacen posible la cuadratura del círculo en la vida de estas mujeres: trabajar y al mismo tiempo atender a los hijos.

Del mismo modo que bastantes dicen *'no he estudiado tanto para quedarme en casa'*, sus apreciaciones dicen que lo han hecho para trabajar como técnicas en su profesión, no en un trabajo temporal o como dependientas de un comercio aunque sea un taller, sino con un trabajo que como a sus compañeros les permita integrarse en el mundo del trabajo y de la producción y sustraerse al circuito de la reproducción en el que crecieron y han ido viendo envejecer a sus madres. Sólo quienes no encuentran trabajo o el que encuentran no merece ese nombre, insisten en que *'mi vida es mi hijo'*, *'lo importante es mi vida y luego el trabajo'*, *'para mí lo importante es ayudar a la gente'*.

Sobre el guión general ofrecido cobran vida cada una de las mujeres que han participado en el Estudio, su pasado, su presente y su proyecto de futuro

En el ensueño de las alumnas lo primero es su voluntad de no depender de nadie ni que nadie las mantenga, de ser ellas quienes controlen los términos de sus propias vidas, lo que quieren y lo que no quieren hacer. Luego, seguir el camino emprendido sin que el hecho de tener o no tener pareja venga a modificarlo, aunque necesariamente tenga otros efectos. La modificación vendrá con la maternidad, aunque durante un

breve periodo, pero antes hay que planificar y bien: tener un trabajo estable y el piso sin hipotecas, que la pareja esté un poco holgada de dinero, tener previsto quien tras el acontecimiento que para ella es parirlo y cuidarlo en sus primeros meses va a cuidar del bebé, además de su madre. Después, retomado el camino, reclamarán de la pareja que comparta en términos de igualdad las responsabilidades del hogar y las obligaciones familiares. Todo un proyecto de futuro que progresivamente se diversifica en trayectorias de vida en la que es ésta y su realidad la que se impone.

Por el hijo, no por la relación de pareja, casi siempre acompañada de una consideración de temporalidad, aunque no deseada, y en ocasiones por el binomio pareja-hijo, algunas renuncian a seguir estudiando y a oportunidades de trabajo, se acepta y de buen grado quedarse en casa para cuidarlos incluso por más tiempo que el establecido por el permiso de maternidad. En ocasiones, sin embargo, es precisamente la maternidad la que fuerza a buscar situaciones de trabajo y de vida más estables y aún a iniciar unos estudios que lo permitan. Las más jóvenes que todavía no tienen hijos y seguramente también las que ya los tienen antes de vivir el precio que han pagado por ello, reivindican su cuidado mientras son pequeños, porque durante ese tiempo, mientras los consideran suyos, quizá lo más suyo que van a tener nunca, no quieren ni que tan siquiera el padre se interfiera en esa relación en la que querer y sentirse querida se confunden. Después, la guardería, anticipa el tiempo en que los profesores y los centros educativos van a encargarse de ellos en ese proceso de expropiación de los hijos por parte de los sistemas de enseñanza públicos que, por otra parte, ha sido uno de los grandes ejes en la constitución de los estados modernos y en la conformación del concepto de ciudadano libre e igual y no sometido a la sumisión patriarcal.

En general la maternidad es un problema que se vive de forma contradictoria, aunque pocas han manifestado el deseo de no tener familia y previsiblemente algunas todavía no se lo han planteado, los sentimientos para quienes si lo han hecho o ya los tienen son una combinación desazonada de dichas y pesares, *'ahora estoy haciéndome una especie de lobotomía, me tengo que plantear ya la maternidad, pero ¿y si me veo obligada a dejar este trabajo en el que estoy tan bien?'*.

Para la mayor parte de estas y de tantas otras mujeres profesionales su realización personal pasa de forma unívoca por trabajar y tener familia, algo invivible en una sociedad en la que los tiempos que una cosa y otra reclaman son los mismos y las mismas personas, sus madres, las que tienen que vivirlos. Esa aceptada organización de la sociedad es además la que hace difícil cuando no imposible compaginarlos de forma gratificante y satisfactoria.

Casi con seguridad esa actual yuxtaposición en unos pocos años de la vida de las mujeres de todo cuanto quieren vivir explica la casi invisibilidad en la que dejan las relaciones hombre-mujer o, tal como ellas mismas lo formulan y, desde luego, no es lo mismo, las relaciones de pareja: estudios-pareja, trabajo-pareja, piso-pareja, maternidad-pareja, obligaciones caseras-pareja, responsabilidades-pareja. Como una de ellas dice: *'con mi pareja muy bien, lo llevamos de culo, siempre corriendo. Llevamos al niño a la guardería, vamos al trabajo, vamos a comer, de aquí para allá todo el día. Y eso cuando todo va bien que si no...'*. Salvo cuando la pareja ayuda mucho, casi es mejor no

tenerla, *'con ocho horas diarias de trabajo, el niño, la casa, tengo bastante, no tengo tiempo para más'* y, sin embargo ella que no tiene pareja, a quien el padre de su hijo la abandonó a penas había nacido y que ha renunciado a muchas cosas para sacarlo adelante, sueña con una nueva compañía.

En la sociedad en la que vivimos no hay tiempo para disfrutar de las relaciones de pareja, quizá nunca lo ha habido, pero la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso de las mujeres al trabajo con las mismas oportunidades que los hombres parecía ofrecer la oportunidad de unas relaciones nuevas y satisfactorias, presididas por el respeto mutuo y no por la sumisión, por el derecho a la libertad personal de ambos. Cuando una mujer ha conseguido, al menos hasta cierto punto, alcanzar esa armonía de estabilidad personal, laboral y económica y tiene la suerte de encontrar a alguien en esa misma o parecida sintonía, no hay tiempo para entonar y disfrutar de la melodía, *'desde hace una temporada estoy con un subidón de adrenalina, como que quiero disfrutar todo mi tiempo, en mi trabajo estoy muy bien y en mi vida personal también. Cuando salgo lo que me apetece es irme de vacaciones con mi pareja, con mis amigos, gozar y embriagarme de vida, pero justo ahora resulta que me tengo que plantear la maternidad y todo lo que te viene encima'*. No hay tiempo.

Y lo que se les viene encima a las mujeres es asumir cargas en todos los campos: *'Yo lo veo por mis amigas, llegan a su casa de trabajar y tienen que hacerlo todo, el marido llega y juega un ratito con el niño. A la hora de dormirlo es la madre, a la hora de que llora es la madre. Es ella la que tiene que encargarse de ordenar y limpiar la casa, de criar y educar a los hijos, eso es lo que he visto en mi casa. Y, ahora, además, trabajar, yo con mi horario de trabajo me tengo que levantar a las seis de la mañana y si estoy toda la noche levantándome por el niño no duermo y si cuando vuelvo del trabajo tengo que atender a la casa y a él sigo sin dormir. La verdad es que las cosas tendrían que cambiar'*.

Sin embargo, no cambian o lo hacen muy lentamente. Parece y estas mujeres lo confirman, que cada vez son más los hombres que al menos tienen la mala conciencia de no ayudar en la casa y con los hijos, algunos ya lo hacen, pero en pocos casos traspasan el nivel de la ayuda dejando la responsabilidad y la organización de ambos campos en manos de las mujeres. Sin embargo, también es cierto que una buena parte de las mujeres y aunque dicen lo contrario, no potencian con sus actitudes y comportamientos, con sus continuos reproches, que los escasos hombres que están dispuestos puedan hacer algo más que ayudar. En todo caso, el hecho de que la mujer trabaje fuera de casa facilita en general un mayor grado de compromiso de los hombres en los quehaceres de la casa y con los hijos y que alguno hasta disfruta con ello. Con todo, la solución a ese cambio que ha supuesto la profesionalización de las mujeres que ellas defienden y reivindican no parece ir por ahí, sino por retrasar el momento de la maternidad, por tener pocos, uno o ningún hijo. Y, mientras, los hombres en general, los empresarios de estas ramas de actividad en concreto y en singular un ingeniero que lleva años trabajando en una de ellas se disculpan diciendo *'es que el sentido profesional en el trabajo de las mujeres y la reducción del número de hijos ha sido muy rápido'*, más bien les ha pillado a contrapie, es de esperar que terminen cambiando el paso.

4.5. Cómo establecen la relación entre ambos universos

Como en tantas ocasiones la respuesta está incluida en la propia pregunta, si la vida de trabajo y la personal son dos universos no hay posibilidad de relacionarlos, quizá la pregunta a hacer sea otra y entonces cabe la posibilidad de encontrar respuestas. Sin embargo, y a lo largo de estas páginas se ha repetido hasta la saciedad, en la realidad que vivimos, el trabajo y la vida personal en sentido amplio conforman dos universos.

También hasta la saciedad se ha reiterado que para estas mujeres lo prioritario es el trabajo, cuando consiguen uno que satisface sus apetencias de realización personal. En ese caso, identifican con él su vida personal y la línea divisoria no se establece entre el trabajo y la vida personal y familiar, sino entre ese trabajo en el que se sienten protagonistas y los otros espacios/tiempos en los que su papel está ya escrito y determinado porque es casi el mismo que han visto interpretar a sus madres.

El centro de sus trayectorias de vida lo sitúan mayoritariamente en el trabajo y puntualmente en tener un hijo, porque *‘un hijo no lo tienes todos los días’*.

Las todavía alumnas consideran que, además de deseable, es posible compaginar ambas cosas, sobre todo por la extensión del periodo escolar a edades cada vez más tempranas de los niños, entienden que ese y no otro es el nudo de la cuestión y lo que está facilitando su posible solución. Para ellas la dificultad mayor viene de manos de la pareja, cuando niega la oportunidad a la mujer de realizarse personalmente en todas las facetas de su vida y así lo confirman dos de las mujeres entrevistadas: *‘Mi primera relación se rompió porque esa persona a mí me anulaba mucho, siempre había que hacer lo que él dijera y deje de creer en mí, me volví apática, sedentaria, inactiva, sin ganas y es muy difícil remontar porque tú misma te lo crees’*; *‘Me puse a vivir con mi novio con 19 años y estuve con él 17 años, 17 años de maltratos, bueno, el sólo me pegó una vez, pero los maltratos psíquicos eran continuos, yo estaba anulada como persona. A raíz de que me separé empecé a vivir de nuevo, a ser yo misma otra vez, a ser aquella niña con la mente inquieta y con ganas de saber y hacer de todo. Siempre he tenido mucho carácter y la gente que me conoce no entiende cómo aguanté tanto. Yo si lo se, cada persona es un mundo y yo estaba enamorada, hasta que dejas de estarlo, hay quien necesita dos años y hay quien necesita ocho, piensas que tu marido va a cambiar, que esto va a cambiar, hasta que dices: ¡Se acabó!’*. Seguramente ese miedo a quedar anuladas, a que el amor tenga ese efecto demoledor en ellas, las lleva a compartir la consideración de que las relaciones de pareja tienen un sentido temporal: *‘Todo lo que pueda estar con él, lo estaré, pero si me surge algo mejor para mí, le dejo. Tampoco pienso que sea el amor de mi vida, a lo mejor se termina y qué, ¿voy a estar dependiendo de él toda la vida?’*. Por eso, porque valoran en mucho su libertad e independencia personal, valoran y luchan por conseguir sobre todo un buen trabajo y el salario correspondiente que lo haga factible.

Las que ya están trabajando estiman que conjugar trabajo e hijos es imposible, para ellas el problema está ahí y la pareja pasa a un segundo plano quizá porque de una u

otra forma los problemas de convivencia entre ellos están resueltos y en general, en esto no hay demasiadas excepciones, resueltos en términos de que son ellas las que asumen la carga de llevar la casa. En algún momento de sus vidas han dejado de intentar entrelazar ambos campos, algunas los deslindan desde el principio, aun antes de tener hijos y para no discutir, *‘así te ahorras problemas’*, y en su mayoría se decantan por los compartimentos estancos, por desconectar el trabajo y su vida personal: *‘cuando trabajo, trabajo, cuando hago otra cosa, hago otra cosa’* y el ideal es hacerlo al cincuenta por ciento. Un ideal no cumplido porque las matemáticas y la vida no son lo mismo.

En primer lugar, aunque el trabajo y el rol social asignado a las mujeres y por ellas interiorizado son matemáticamente incompatibles por su simultaneidad, las mujeres, por eso seguramente los hombres las tienen por brujas, las hacen compatibles: *‘Yo he sacado mis planos en la mesa de mi casa a las dos de la mañana, después de que mis niñas ya han dejado de dar guerra, los he bañado, les he dado la cena, los he acostado, les ha sentado mal la cena, han tenido gases, han pedido agua y no se qué. A las dos de la mañana, cuando yo veía que todo estaba en silencio, sacaba mis esquemas y me los curraba, ¿por qué?, porque al día siguiente tenía un problema de trabajo que yo tenía que resolverlo y no podía ir contando que mis hijos habían pasado una mala noche’*.

En segundo lugar, porque les es más fácil desconectar en el trabajo de lo que se deja en casa: *‘cuando llegas al trabajo y si el día es normal, no tienes algún problema grave e incluso cuando lo tienes, te olvidas de todo lo demás’*. Otra razón más que se viene a sumar a las ya expuestas por la que a las mujeres les gusta el trabajo: *‘cuando menos sales de casa y te aireas’*. Cuando más y en contradicción con lo que habitualmente se piensa y tantas veces sirve de argumento para menospreciar la profesionalidad de las mujeres, la mayoría de las que han participado en este Estudio mientras trabajan, trabajan y mientras se ocupan de la casa y de los hijos tienden a seguir dándole vueltas a problemas de trabajo y si es preciso roban horas al sueño para resolverlos. Ese ‘talante’ tradicional en las mujeres que les permite simultanear tareas de la casa y atender a los hijos deviene ‘talento’, un valor que trasladan al mundo del trabajo.

De cara al futuro tampoco ven que se vaya a ir resolviendo la contradicción entre el trabajo y la vida personal y familiar, porque, en su opinión, sigue sin resolverse el problema que más directamente lo impide: la adscripción de las mujeres a las tareas de reproducción como un espacio propio. *‘He luchado muchísimo porque mis hijos fueran educados de otra forma y no lo he conseguido, ellos saben que no es justo que una mujer cuando llega de trabajar no tenga tiempo para sentarse cinco minutos en el sofá y, sin embargo, a mi hijo le he oído expresiones en las que da por hecho que el trabajo de la casa me corresponde a mí, no lo entiendo. No entiendo que las generaciones jóvenes que desde que han nacido han mamado que las mujeres tenemos los mismos derechos que los hombres, cuando les llega, nada, se inhiben’*.

En último término, cada vez hay más mujeres que consideran que ellas valen tanto o más que los hombres o, si se prefiere y como una de ellas dice *‘que los hombres en*

general y también a nivel intelectual son inferiores a las mujeres'. Teniendo en cuenta que en nuestra sociedad el sistema social más igualitario es el de enseñanza y atendiendo a lo que el profesorado ha manifestado podría decirse que así es, cuando menos en relación a las alumnas que siguen ciclos superiores en ramas de actividad en las que su presencia es minoritaria.

Si explorar, no tanto las propias elecciones de estas mujeres y sus condicionamientos sino, junto con sus trayectorias profesionales y sociales, el impacto que tiene la incursión por las rutas tradicionales masculinas en el proyecto de vida de las mujeres que podemos considerar pioneras en dichas rutas es el objetivo último en el que confluyen los demás objetivos del Estudio, tanto los análisis sectoriales atendiendo a las distintas actividades estudiadas, como las trayectorias de vida, como el análisis general indican que ese impacto está haciendo a las mujeres conscientes de que son tan válidas y, en su necesidad de demostrarlo, aún más capaces que los hombres, pero el que lo sean, independientemente de que sea o no una realidad o el fruto de su imaginación, no parece facilitar ni favorecer una convivencia distendida y armónica entre la pareja ni en relación a los hijos.

Algunas de las mujeres entrevistadas han conseguido que todo, tanto lo económico como lo familiar, penda y depende de ellas, pero ¿es eso lo que querían y quieren?, ¿es eso lo que con su presencia en actividades tradicionalmente masculinas querían y quieren las mujeres que las siguen?, ¿es eso a lo que las mujeres en general aspiran?.

En la vida de estas mujeres, en las satisfacciones e insatisfacciones que viven hay caminos, no respuestas.

Caminos en este caso y también quizás para la mayor parte de las mujeres mediados por una doble problemática la relación del trabajo con la liberación de las mujeres y el sentido social de la igualdad.

4.6. Trabajo y liberación

El discurso de la igualdad y los movimientos feministas que de él se reclaman, vinculan la liberación de las mujeres a su incorporación al trabajo fuera del hogar y así lo viven las mujeres entrevistadas, desde las que todavía son alumnas hasta las que tienen ya una cierta trayectoria laboral. Del trabajo esperan una doble liberación, la que va unida al trabajo productivo en sí y por sí mismo, quizá imaginaria, la que se deriva de la independencia económica que hacerlo comporta. Sin embargo, algunas cuestionan una y otra.

Cuestionan la relación entre liberación y trabajo: *'Estoy hasta el gorro de oír que la mujer trabaja porque se libera, trabaja porque necesita trabajar y, si quieres, porque le gusta. Si tuvieras un trabajo creativo, bueno, pero los trabajos que te encuentras no son así. Nos han hecho creer que las mujeres necesitábamos liberarnos y como que trabajamos para liberarnos, pero la realidad es que no hay tal liberación, sino necesidad de mano de obra. A la que haya estado siempre en su casa le podrás decir:*

“Oye, mira, es que tú no lo sabes, pero el trabajo...”, a mí, que llevo haciéndolo veinte años, no. Lo que está pasando, que trabajamos fuera y dentro las 24 horas del día, es un abuso total a la mujer. Liberación nada, es explotación.

En consecuencia, centran su interés en la relación trabajo-salario: *‘Ahora mismo no me importaría trabajar en lo que sea si gano más dinero. Cuando empecé me gustaba muchísimo la electrónica, quería un puesto en el que te dijeran hay que hacer esto en una semana y búscate la vida, no lo que estoy haciendo ahora que no hago más que obedecer y repetir cien veces lo mismo. Por eso ya me da igual el trabajo y lo que me importa es el dinero’.*

Para, cerrando el círculo, desconfiar de la relación del dinero con la libertad: *‘Si todo no fuera dinero, dinero, dinero, a lo mejor si que se podría mirar otra manera vivir, pero tienes unos gastos y es lo que más me molesta, que trabajo para cubrir gastos, no para disfrutar, no puedo dedicarme a la fotografía, a la pintura, a las cosas que me gustan’.*

El tipo de trabajo que ellas pensaban encontrar es el que se acompaña del placer de hacer las cosas bien hechas en un ambiente de mutua colaboración, similar al que recuerdan haber vivido en los ciclos con sus profesores y compañeros, *‘un trabajo que me haga pensar’, ‘que me enriquezca personalmente’, ‘creativo porque tu cabeza está trabajando’.* Pero no es eso con lo que se encuentran, sino, por una parte, con la incertidumbre y la angustia ante el temor de perder el puesto de trabajo porque ya nadie, ellas menos, tiene su puesto asegurado y, por otra, con trabajos reiterativos a realizar en horarios sobrecargados y/o discontinuos.

Quizás para los hombres plantearse si son o no felices en el trabajo, si el trabajo que hacen les satisface, es una cuestión que nunca se han planteado, sencillamente lo hacen, pero cuando menos las mujeres que han participado en esta investigación si se lo preguntan.

4.7. Igualdad y diferencia

Con la revolución industrial, con la sustitución de la familia extensa por la familia nuclear, con la emigración del campo a las ciudades, la división sexual del trabajo entre producción como ‘cosa de hombres’ y reproducción como ‘cosa de mujeres’ queda eficazmente asentada y con ella la significación androcéntrica del trabajo productivo: el hombre ‘gana’ porque su quehacer consiste en ‘producir’ o ‘hacer producir’, la mujer ‘gasta’ porque el suyo estriba en ‘consumir’ o ‘hacer consumir’.

El capitalismo de producción, por su parte, implica la sustitución del trabajo artesano por el trabajo asalariado y el que éste se profesionalice. En este proceso, primero se profesionalizan los trabajos ‘productivos’ sobre todo el sector industrial y después, con el capitalismo de consumo, los ‘improductivos’: el sector servicios. Al propio tiempo, la necesidad de mano de obra y la presión de las propias mujeres han ido rompiendo o la sociedad les ha ido permitido romper su exclusión del proceso de profesionalización, primero en las profesiones improductivas consideradas más próximas a su quehacer tradicional y mucho después, hoy mismo, en las productivas, hasta ayer

coto reservado para y por los hombres. Este proceso se dobla con la retención en manos masculinas de las categorías profesionales más altas y de los puestos de responsabilidad en todos los sectores de actividad. La conjunción del trabajo en el sector servicios y en puestos bajos o medios configura el tipo de ocupación que mayoritariamente tienen las mujeres y configura también la compatibilidad de este tipo de trabajos con que sigan asumiendo el peso de las tareas domésticas y el cuidado de la familia, su principal actividad.

La transformación social derivada de la puesta en marcha de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que inicialmente afecta al sistema educativo avanza, aunque mucho más lenta y difícilmente, en el sistema de trabajo y como resultado de ello algunas mujeres se arriesgan a desempeñar actividades profesionales consideradas tradicionalmente masculinas e incluso a competir con sus compañeros para llegar a 'jefes'. Entrar en ese 'mundo de hombres' implica para el colectivo de mujeres alcanzar la meta de la igualdad, pero, ¿qué igualdad?

Uno de los cambios sociales más evidentes en la sociedad española en los últimos años ha sido la aceptación del principio de igualdad hombre y mujer y del discurso feminista de la igualdad. Los movimientos feministas que en nuestro país vivieron, apenas iniciados, una fuerte efervescencia en la segunda mitad de los 70 y durante la primera mitad de los 80 dieron lugar a dos grandes corrientes de pensamiento: el discurso de la igualdad y el discurso de la diferencia. Casi 20 años más tarde el discurso de la igualdad se alza con el santo y la limosna y la sociedad ha ido cambiando a medida que se ha ido asumiendo el sentido de esa igualdad.

Tal y como se viene produciendo ese cambio social, no se trata tanto de conseguir que ambos géneros tengan una valoración igual, sino de que las mujeres acepten y hagan suya la igualdad privatizada por los hombres y de la que ellas estaban excluidas. De la discriminación se ha pasado a una desigualdad que toma como modelo de igualdad la igualdad de oportunidades masculina, un modelo centrado en el trabajo productivo en cuanto expresión del desarrollo humano y para el que la reproducción tiene una consideración secundaria o de base de sustentación tan natural como necesaria de un progreso cultural que es lo que socialmente se valora. Un modelo que reclama de las mujeres, no sólo 'disfrazarse de hombre', sino identificarse con ese disfraz al menos durante ocho horas al día. Un modelo que, a cambio, tiene su consecuencia lógica en que los hombres acepten también compartir en igualdad las obligaciones derivadas de la reproducción.

El machismo ya no está donde estaba, en socialmente recluir a las mujeres en su casa, sino en aquellos hombres que porfían en seguir reservando para ellos determinadas ramas de actividad, ocupaciones o posiciones y en aquellos, casi la mayoría que no aceptan, que no quieren, compartir las obligaciones domésticas y familiares. A muchos les ha pillado descolocados esa situación nueva de la incorporación de las mujeres a la actividad productiva en igualdad con ellos y su consecuencia: la igualdad en las otras actividades que la hacen posible, porque todavía las creían en casa, cocinando y limpiando, esperando su regreso al hogar.

La repercusión de ese cambio en la vida de las propias mujeres es innegable. En relación a la pareja y a los hombres se traduce en: 'Yo, yo sola', y en relación a los hijos, además de reducir su número y posponer el momento de tenerlos, en centrar la maternidad en ese breve periodo de tiempo que va de parirlos a llevarlos a la guardería.

Sin embargo, en ese proceso están incidiendo dos factores conflictivos, la resistencia de los hombres a asumir responsabilidades en el hogar y con los hijos, a romper las fronteras del rol tradicional asignado al género masculino, y, en el caso de las mujeres, su resistencia a dejar de asumir real y cotidianamente el suyo refugiándose en que los hombres ayudan, pero no se responsabilizan, pero lo que seguramente es más determinante y que explicaría esa resistencia es que ese 'yo sola' que dicen reclamar no implica lo que parece. Implica que ya no necesita o no quiere necesitar el depender de otros, que se considera sujeto de sí misma con la misma calidad de serlo que la de un hombre, pero, además, que desde ahí, desde esa posición de igual, desea ser querida.

Resulta impensable que un chico cuando le rechazan en un puesto de trabajo diga: *'es que no me quieren, pero si no es aquí, en otro sitio me querrán'*, pero así se han expresado algunas de las mujeres entrevistadas. Las mujeres, conquistada la igualdad de oportunidades con los hombres, quieren seguir siendo y sintiéndose queridas, queridas por sus compañeros y jefes, por sus parejas, hijos e hijas, pero desde la aceptación y el respeto de su autonomía personal. Ese es el sentido que tiene la igualdad para ellas, un sentido que les fuerza a demostrar que valen profesionalmente tanto como los hombres y quizá más, para que las quieran también más, sin comprender por qué su mensaje no obtiene respuesta



Estudio II.

| Universidad |

| Mercedes López Sáez |



Colaboradoras/es



Ana Lisbona Bañuelos

Milagros Sáinz Ibáñez

David Lois García

Gabriela Topa Cantisano

A todas las mujeres protagonistas de este trabajo, no sólo porque gracias a su colaboración ha sido posible hacerlo, sino por los buenos ratos que he pasado con ellas charlando de “cosas de mujeres”.

Agradecimientos

Agradezco, en primer lugar, a María del Mar Duque, a Margarita Ruiz Altisent, a Javier Carrasco y a José Ramón Casar, profesores de la Universidad Politécnica de Madrid, así como a Marta Fernández, profesora de la Universidad Europea CEES, el haberme proporcionado los contactos con las delegaciones de alumnos de sus respectivas Escuelas de Ingeniería.

Asimismo, quiero agradecer su ayuda a los delegados y delegadas de las Escuelas en las que hemos entrevistado estudiantes, porque se han ocupado de buscar a sus compañeras y de facilitarnos el espacio para las entrevistas y reuniones.

También quiero mostrar mi agradecimiento a Esther López Zafra, profesora de Psicología Social en la Universidad de Jaén y a Karnele Herranz, profesora tutora de Psicología Social de la UNED del País Vasco, por su colaboración para encontrar ingenieras profesionales en sus zonas.

Mi gratitud, también, a todas y a todos los que han participado en la cadena para conseguir los contactos. A pesar de ser una muestra pequeña resultó difícil concertar las citas con las personas que la integran, ya que se trata de mujeres a las que no les sobra el tiempo. Las propias participantes han sido las más activas para ayudarme a conseguir nuevos contactos.

Todos los testimonios aparecen con nombres cambiados para asegurar el anonimato.

En el marco del Convenio de colaboración entre el MECD y el Instituto de la Mujer se han ido poniendo en marcha una serie de actuaciones. A partir del año 2001, esta colaboración se ha visto especialmente impulsada mediante el diseño, coordinación y realización de un conjunto de investigaciones sobre las Mujeres en la educación que el CIDE y el Instituto de la Mujer se encargan de auspiciar, en unos casos, y de realizar, en otros, y la cofinanciación de ambos organismos. Fruto de este impulso renovado son los estudios ya realizados que tanto al CIDE como al Instituto de la Mujer les complace presentar en estas páginas. Con el primero de ellos *“Las mujeres en el sistema educativo”* (CIDE/Instituto de la Mujer, 2001) veía la luz el número 0 de la Colección de Estudios, *“Mujeres en la Educación”*, que pretende ser portadora de un nuevo empeño: ofrecer a la sociedad española del siglo XXI una mirada en positivo del presente y el futuro de las mujeres, resaltando interpretaciones que muestran libertad femenina y creando un espacio en el que se da voz a mujeres y niñas en su relación con la educación.

CIDE/Instituto de la Mujer

Índice

1. INTRODUCCIÓN.	161
2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN CARRERAS TÉCNICAS . . .	165
2.1. Distribución del alumnado femenino en la Universidad	167
2.2. La presencia de las mujeres en las carreras técnicas	170
2.3. Relación entre nivel de estudios y tasa de actividad	171
3. MARCO TEÓRICO	175
3.1. Perspectiva teórica de la que parte la investigación	177
3.2. Procesos que condicionan las elecciones	178
3.3. Características de los estereotipos de los géneros	180
3.4. Modelo de elección de logro condicionado por las representaciones de los géneros	183
3.5. Elección de roles marcados por los géneros	185
4. MÉTODO.	189
4.1. Participantes	192
4.2. Procedimiento.	193
4.3. Análisis de datos	194
5. TRAYECTORIA PROFESIONAL	195
5.1. La generación de las pioneras	198

5.2. La vanguardia de los cambios	203
5.3. Profesionales para el siglo XXI	212
5.4. Expectativas de las estudiantes sobre su futuro profesional. .	216
6. CAMBIANDO LAS RELACIONES DE LOS GÉNEROS:	
EXPERIENCIAS EN LA VIDA COTIDIANA	223
6.1. Elecciones de carrera y género	226
6.2. El papel de la familia en la socialización	229
6.3. Autoconcepto	233
6.4. La dificultad de ser mujer en un mundo “de hombres”:	
estereotipos y discriminación	239
6.5. Factores de cambio	245
7. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	251
7.1. Los porqués de las diferencias en la elección.	253
7.2. La imagen de sí mismas	255
7.3. Proyección en el trabajo.	257
7.4. Igualdad y discriminación	258
7.5. Qué ha cambiado y qué hay que cambiar	260
Referencias bibliográficas.	263

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Introducción |



1 INTRODUCCIÓN

El objetivo fundamental de este trabajo es analizar los significados que las mujeres ingenieras dan a su trayectoria profesional y a cómo su profesión ha influido en su proyecto de vida. La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación se ha basado en técnicas cualitativas. Concretamente se han utilizado entrevistas en profundidad y grupos de discusión.

La investigación que sigue está dividida en cuatro apartados:

- En el primero se presenta una breve descripción de la panorámica de la mujer en la Universidad y de su situación una vez que se ha incorporado al mercado de trabajo. Aunque el blanco del estudio lo constituyen las mujeres que han elegido las carreras técnicas, la comparación con otras áreas de estudio nos permite reflexionar sobre el porqué de esas diferencias en las tasas de mujeres, en función de que las carreras sean más o menos “típicas” según los patrones estereotipados de roles de género (Capítulo 2).
- Un segundo apartado se dedica al modelo teórico que ha guiado esta investigación y en él se revisan los principales conceptos sobre los que se ha realizado el análisis y la reflexión posterior. Este análisis y reflexión se aborda desde la óptica de la Psicología Social, y más concretamente desde la relación que se puede establecer entre factores psicológicos: creencias, sentimientos y conductas de elección vinculadas al rol profesional, y los aspectos sociales: roles y estereotipos culturales de género (Capítulo 3).
- La parte empírica del trabajo va precedida de una explicación de la metodología utilizada en la que se incluye la descripción de las muestras, y consta de dos secciones:
 - a) En la primera, se analiza la trayectoria profesional de las ingenieras en diferentes fases de su vida laboral, así como las expectativas de las estudiantes sobre su futuro profesional. Se ha recogido el testimonio de mujeres en un rango de experiencia laboral que abarca desde que están terminando los estudios y proyectan qué les gustaría hacer en la profesión, hasta mujeres que ya han conseguido puestos de dirección.
 - b) En la segunda, se analizan las experiencias de la vida cotidiana, tanto en estudiantes como en profesionales, que para ellas guardan algún tipo de relación con la elección que han hecho de rol profesional.

La comparación entre ambas muestras, estudiantes de últimos cursos y profesionales, nos permite profundizar en el ajuste-desajuste entre las expectativas de las mujeres que están a punto de incorporarse, las que llevan poco tiempo en la profesión y las que son “veteranas”. También, el tener una muestra de mujeres de larga experiencia

y que han vivido etapas más difíciles en las que realmente fueron “pioneras” nos permite analizar los cambios a lo largo del tiempo (Capítulos 4, 5 y 6).

- En el último apartado, a modo de conclusión, se resumen y discuten los principales resultados (Capítulo 7).

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Situación de las mujeres
en carreras técnicas |



2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CARRERAS TÉCNICAS

2.1. Distribución del alumnado femenino en la Universidad

Durante los últimos veinticinco años, el incremento de las tasas del alumnado femenino en la Universidad, y los porcentajes de títulos universitarios conseguidos, ponen de manifiesto los logros de las mujeres. Del 36,7 % de alumnas –sobre el total de alumnos matriculados en la universidad–, existente en 1975, se ha pasado al 53,12 % en 1998. En ese curso, el 58,7% de los estudiantes graduados eran mujeres, lo que podríamos interpretar como un indicador de rendimiento académico, y la tasa de alumnas en tercer ciclo alcanzaba el 51%.

Se pueden considerar muchos factores que han contribuido a este desarrollo como, por ejemplo, la creciente importancia otorgada en nuestra sociedad a los títulos universitarios o la falta de posibilidades de empleo entre los jóvenes que les lleva a prolongar el periodo de estudios. Pero, sin duda, el factor que mejor puede explicar específicamente el incremento observado en las tasas femeninas es el cambio ideológico sobre las expectativas del rol social de la mujer.

¿Podemos decir, con este tipo de datos en la mano, que se ha alcanzado la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra Universidad? Aunque se haya avanzado mucho en este terreno, la igualdad de posibilidades plena es todavía una ilusión, incluso en estas generaciones universitarias que han acudido mayoritariamente a centros mixtos y que han sido educadas, tanto ellas como ellos, en la valoración de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Como en otros espacios de nuestra sociedad, se da la paradoja de que apenas se reconoce que exista discriminación por razón de sexo en la Universidad. Sin embargo, algunos datos ponen de manifiesto una realidad que sugiere que existe una norma implícita de discriminación sexista.

Las diferencias asociadas al sexo entre el alumnado se observan, sobre todo, en la elección de carreras. En muchas carreras la proporción de hombres y de mujeres está equilibrada, pero en otras las diferencias son muy elevadas, lo que parece indicar que hay estudios elegidos por las mujeres y rechazados por los hombres y viceversa.

Dentro de estas diferencias, lo que llama más la atención es la escasa elección por parte de las mujeres de las carreras técnicas, teniendo en cuenta que son estudios con índices de paro muy bajos entre sus profesionales. Pero, como podemos comprobar en la tabla 2.1, este fenómeno no es algo que sólo suceda en nuestro país. En esta tabla hemos recogido, a título de ejemplo y no de forma exhaustiva, algunos datos que demuestran la incidencia transcultural del problema, y que explican el hecho de que

la ONU llegara a incluir el porcentaje de alumnas matriculadas en carreras técnicas como un indicador de la situación de la mujer en el área educativa de cada país.

PAIS	TOTAL	Educación	Humanidades	Salud	Técnicos
España	52,8 %	74,4 %	65,1 %	69,4 %	23,6%
Noruega	55,3 %	73,6 %	63,4 %	78,9 %	19,2 %
Alemania	44,6 %	71,8 %	62,6 %	63,5 %	10,2 %
Italia	52,9 %	89 %	78,9 %	57,4 %	13,9 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario estadístico de la UNESCO, 1998.

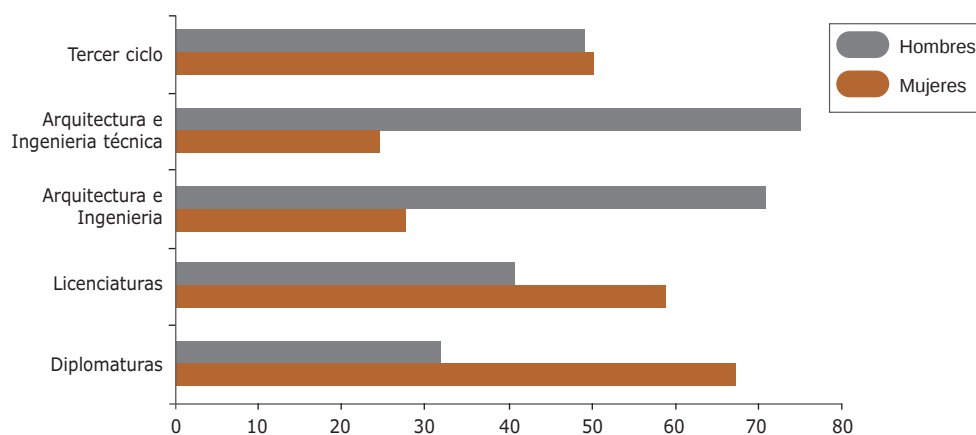
Tabla 2.1. Porcentaje de alumnas en algunos países europeos, clasificado por ramas de estudios, 1995.

En España, las organizaciones implicadas en el estudio del sistema educativo y en la promoción de la mujer también han prestado especial interés a las diferencias en elección de estudios entre hombres y mujeres, llamando la atención sobre las desigualdades por sexos detectadas en nuestro país (CIDE, Instituto de la Mujer, 1988; CIDE, 1998; CIDE, 2002).

Remitiéndonos a los últimos datos publicados, en el gráfico 2.1. podemos observar cómo varía la distribución de las mujeres universitarias en función del tipo de estudio. Por un lado, se observa que la presencia femenina es mayor en diplomaturas y licenciaturas que en Arquitecturas e Ingenierías técnicas y superiores. Por otro, dentro de los estudios de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres es ligeramente más alto en las titulaciones de ciclo largo que en las de ciclo corto (28,27% de mujeres en Arquitectura e Ingeniería Superior y 24,85% de mujeres en Arquitectura e Ingeniería Técnica).

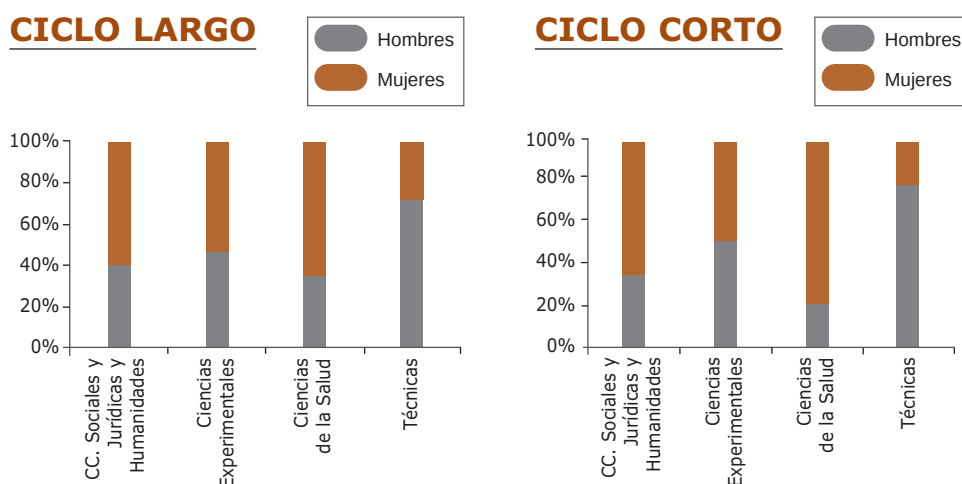
Sin embargo, en otro tipo de carreras, se observa un porcentaje más elevado de mujeres cursando estudios de ciclo corto que licenciaturas (67,66% de mujeres en diplomatura y 59,03% de mujeres en licenciatura).

En los estudios de tercer ciclo del conjunto de titulaciones apenas hay diferencias de tasas entre hombres y mujeres, representando ellas el 50,69% de la matrícula frente a un 49,30% de ellos.



Fuente: CIDE/Instituto de la Mujer (2001, p. 91) a partir de la Estadística de la Educación Superior en España, 1998/99.

Gráfico 2.1. Porcentaje de alumnado matriculado en la Universidad por tipo de estudio y sexo. Curso 1998/99.



Fuente: CIDE/Instituto de la Mujer (2001, p. 92) a partir de la Estadística de la Educación Superior en España, 1998/99.

Gráfico 2.2. Distribución porcentual del alumnado matriculado en enseñanzas universitarias de Ciclo Largo y Corto según rama de enseñanza y sexo. Curso 1998/99.

Analizando de forma global los datos recogidos en este apartado, llama la atención las diferencias en elección de estudios universitarios de hombres y mujeres. Las mujeres optan por estudios de Humanidades, Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales en mayor medida que los hombres. Lo contrario sucede con las carreras técnicas, en que las preferencias de los hombres por este tipo de estudios es muy superior (Gráfico 2.2).

No obstante, a pesar de que la tasa de mujeres en estudios técnicos está lejos de alcanzar los niveles que cabría esperar, si se tiene en cuenta que son mayoría en la Universidad, el incremento del alumnado femenino en todas las titulaciones de esta rama de estudios es muy importante. Así, en una década se ha pasado de un 16,2% de mujeres en Escuelas Técnicas Superiores al 28,3% existente en 1998. En las Escuelas Universitarias Técnicas el cambio en este mismo periodo ha supuesto pasar del 13,3% al 24,8%.

2.2. La presencia de las mujeres en las carreras técnicas

La única titulación técnica de ciclo largo en la que la presencia de mujeres se iguala a la de hombres es Ingeniería Química. Se trata de una carrera minoritaria, ya que se imparte en pocas universidades, pero en ella se concentra el mayor porcentaje de mujeres en lo que se refiere al conjunto de titulaciones técnicas. Siguiendo a Química, se encuentran titulaciones como Arquitectura y Agronomía en las que se puede observar una participación femenina en torno al 40%. Por otra parte, existen otras Ingenierías como Automática de Electricidad Industrial o Radioelectrónica Naval, en las que la presencia de mujeres apenas alcanza el 10%.

TITULACIÓN	% MUJERES
Arquitectura	42,54
I. Aeronautica	23,82
I. Agrónoma	39,78
I. Automática y Elect.	5,90
I. Electrónica	15,23
I. Geodesia y Cartografía	32,71
I. Industrial	20,84
I. Informática	18,76
I. de Materiales	24,87
I. Naval y Oceánica	23,18
I. Organización Industrial	16,49
I. Química	49,44
I. Caminos, Canales, Puertos	24,99
I. de Minas	23,58
I. de Montes	38,35
I. Telecomunicaciones	24,58
Marina Civil	20,88
Máquinas Navales	18,52
Náutica y Transporte Marítimo	23,28
Radioelectrónica Naval	9,09
TOTAL	28,27

Fuente: CIDE/Instituto de la Mujer (2001, p. 94) a partir de la Estadística de la Enseñanza Superior en España, 1998/99.

Tabla 2.2. Porcentaje de alumnas en titulaciones técnicas de ciclo largo.

El panorama es muy similar o, incluso, más extremo, en las titulaciones de ciclo corto. Así, los únicos estudios en los que la participación femenina alcanza un 40% son los de Ingeniería Técnica Agrícola. En algunos estudios técnicos de ciclo corto como Arquitectura, Diseño Industrial, Ingeniería Técnica Forestal, e Ingeniería Técnica Topográfica el porcentaje de mujeres se sitúa entre el 30 % y el 40%. Por último, hay que señalar la baja tasa de matrícula femenina en titulaciones como Informática de Sistemas, Telecomunicaciones o Industriales. A partir de estos datos sobre el alumnado se puede concluir que la distancia entre los dos sexos es muy marcada en algunas titulaciones y se va aproximando en otras.

TITULACIÓN	% MUJERES
Arquitectura Técnica	33,74
Diplomado Informática	21,33
I. Técnica Aeronáutica	24,45
I. Técnica Agrícola	41,87
I. Técnica Diseño Industrial	38,37
I. Técnica Forestal	37,13
I. Técnica Industrial	18,16
I. Técnica Informática de Gestión	25,20
I. Técnica Informática Sistemas	14,36
I. Técnica Minera	21,39
I. Técnica Naval	19,16
I. Técnica Topográfica	31,17
I. Técnica de Obras Públicas	27,72
I. Técnica de Telecomunicación	18,27
Diplomado Marina Civil	20,90
TOTAL	24,86

Fuente: CIDE/Instituto de la Mujer (2001, p. 95) a partir de la Estadística de la Enseñanza Superior en España, 1998/99.

Tabla 2.3. Porcentaje de alumnas en titulaciones técnicas de ciclo corto.

2.3. Relación entre nivel de estudios y tasa de actividad

La influencia entre trabajo y educación es mutua. El mercado de trabajo incide sobre el sistema educativo contribuyendo a configurar la proporción de estudiantes que eligen un tipo u otro de estudios. Las personas eligen también las carreras en función de sus expectativas de empleo y no sólo teniendo en cuenta sus aficiones.

Como es sabido, la tasa de paro en nuestro país es elevada. Además, las diferencias por sexo son muy acusadas, a pesar del avance de las mujeres en lo que se refiere a la incorporación al mundo laboral. En 1999, la tasa de paro femenina era del 22,4%

y la de los hombres del 10,7%. Teniendo en cuenta la población general en edades comprendidas entre los 25 y los 54 años, en 1999 la tasa de actividad de las mujeres se situaba en torno al 60% y la de los hombres en torno al 92%. El paro, en ese mismo rango de edad, era del 20,08% para las mujeres y del 12,9% para los hombres (Fuente CIDE, a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística). Como puede verse, estas desigualdades entre hombres y mujeres se mantienen a pesar de que desde hace más de dos décadas la formación de mujeres se ha equiparado a la de los hombres.

Según se asciende en nivel de estudios la tasa de actividad se incrementa y el paro se reduce en ambos sexos. En cualquier nivel de estudios, la tasa de actividad de las mujeres, comparada con la de los hombres, es inferior. Centrándonos en las tasas de desempleo del año 1999, el paro entre las personas con estudios secundarios o medios alcanza el 16,6% (10,9% en hombres y 24,9% en mujeres). En las personas con estudios universitarios de ciclo corto, la tasa se sitúa en el 13,4% (9,3% en los hombres y 16,6% en las mujeres). En el sector de la población con titulaciones de grado superior el paro es del 12,1% (7% entre los hombres y 18% entre las mujeres).

Estos datos constatan la persistencia de las asimetrías entre mujeres y hombres. Incluso en los estudios de Humanidades, tradicionalmente femeninos, el paro en las mujeres es superior al de los hombres. En los estudios universitarios de ciclo corto de este tipo de titulaciones, la tasa de paro en las mujeres es del 23,5% y la de los hombres del 15,7%. En los estudios de Humanidades de grado superior, las tasas de paro son del 19,1% en las mujeres y del 8,2% en los hombres.

Pero donde se hacen patentes las desigualdades del paro entre hombres y mujeres universitarios es, sobre todo, en las carreras técnicas. Este tipo de titulaciones son las que menos paro registran, tanto en su ciclo corto (7,5% de desempleo) como en las de ciclo largo (5,5% de desempleo). Al desagregar por sexo observamos que en los estudios de ciclo corto de titulaciones de ingenierías y estudios tecnológicos, el desempleo es del 5,5% en los hombres y del 23,6% en las mujeres. En los estudios técnicos de grado superior, las tasas de paro de los hombres son del 4,2% y la de las mujeres del 13,9%. Es decir, en las titulaciones cortas, el paro de las mujeres es cuatro veces superior al de los hombres y en las de ciclo superior es tres veces mayor.

Los datos que hasta aquí hemos descrito nos sirven para subrayar algunos de los problemas característicos relacionados con las diferencias entre ambos sexos. Por un lado, al observar la distribución de hombres y mujeres en los estudios universitarios, se comprueba que se siguen manteniendo roles considerados tradicionalmente femeninos o masculinos. A pesar de que las mujeres son mayoría en la universidad, parece que les atraen algunos roles muy valorados socialmente, en este caso las ingenierías y estudios técnicos, que están ocupados en mayor proporción por los hombres. Por otro lado, dentro de un mismo rol, las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de paro apuntan hacia una discriminación de la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

No es fácil determinar empíricamente qué carreras son las más valoradas. No obstante, si nos remitimos a un estudio realizado por el CIDE entre chicas y chicos de

COU, las carreras mejor evaluadas en conjunto fueron las ingenierías y las peor valoradas fueron todas ellas carreras con tasas de mujeres muy elevadas (CIDE., Instituto de la Mujer, 1988).

El que los hombres no elijan las carreras típicamente femeninas se podría explicar por la baja valoración social y por las pocas expectativas de empleo, sin embargo, parece que estos problemas no afectan a las mujeres a la hora de hacer sus elecciones. Es más difícil explicar por qué las mujeres no se interesan por estudios, como las ingenierías, con buenas expectativas de empleo y que gozan de alto prestigio social.

Aunque se trata de carreras de alta dificultad, no parece que el rendimiento académico de las chicas, al finalizar los estudios de secundaria, fuera un factor que deba disuadirlas más que a sus compañeros. Las chicas superan las pruebas de acceso a la Universidad con mejores notas que los chicos y las elecciones previas en el Bachillerato, aunque ya apuntan algunas diferencias por sexos que también habría que explicar, no son tan marcadas como cuando se hacen las elecciones definitivas.

Está claro que variables sociológicas que podrían influir como, por ejemplo, el nivel educativo de los padres o la clase social, no se distribuyen diferencialmente entre los chicos y las chicas y, por lo tanto, aunque influyan también por diferencias culturales sobre los sexos, no pueden sustentar la base de las diferencias de elección.

Tampoco parece que se pueda explicar por diferencias psicológicas entre hombres y mujeres, ya que la revisión de los trabajos empíricos que han abordado esta cuestión demuestra que, cuando se controlan otras variables que pudieran interactuar, las similitudes entre los dos sexos son mayores que las diferencias.

Burn (1996) hace una revisión de los estudios que han utilizado el meta-análisis para desvelar qué hay de esencial en las diferencias en aptitudes hombre-mujer encontradas en algunos estudios, centrándose en aquellos tópicos en los que existen creencias estereotipadas sobre estas diferencias. En el fondo de todos estos estudios está el interés por dilucidar si esas diferencias dependen de la naturaleza diferencial de cada sexo o si esas diferencias dependen de otras variables, como las características de la situación, o el contexto temporal o social en el que se ha realizado determinada investigación. Esta autora revisa los trabajos sobre diferencias en Matemáticas, en aspectos afectivos –como reconocimiento y expresión de emociones y conducta altruista o de ayuda–, así como los relacionados con la agresividad. Por ejemplo, respecto a la capacidad para las Matemáticas, no se han encontrado diferencias en enseñanza primaria, pero en la adolescencia los chicos aventajan a las chicas en resolución de problemas, y estas diferencias también se dan en la Universidad. No obstante, hay que puntualizar que la magnitud de las diferencias encontradas es muy pequeña. No se han encontrado diferencias en habilidades con la Informática, ni en comprensión de conceptos matemáticos.

Como han demostrado Eccles y colaboradores (1993), la desigual socialización en Matemáticas de niños y niñas es el factor determinante de las preferencias por este tipo de asignaturas, y esas preferencias van asociadas al rendimiento en esta materia. No son las diferencias psicológicas en aptitudes las que explican que chicos y chicas tengan distintos intereses en una u otra asignatura.

¿Se pueden explicar las diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres profesionales de carreras técnicas sin aludir a la discriminación de la mujer?. Sarrió y colaboradores (2002), en un estudio sobre el llamado “techo de cristal” en la promoción profesional de las mujeres, comprueban el papel que juega la cultura organizacional y cómo la persistencia de los valores masculinos y las creencias estereotipadas de los géneros son el mayor obstáculo en el ascenso de las mujeres a puestos directivos. Los estereotipos influyen en las políticas de selección y promoción, así como en la constitución de redes informales, en la que las mujeres no están presentes, y que determinan, sobre todo, el trasvase de empleados y empleadas de una organización a otra para ocupar puestos de mayor estatus.

De los resultados de Sarrió y colaboradores hay que destacar, que las empresas no cuestionan la capacidad de las mujeres o sus dotes de mando en comparación con los hombres. Las creencias estereotipadas se ponen de manifiesto al hablar de emocionalidad o de la disponibilidad y dedicación laboral. En este sentido, existe la convicción entre las personas que ocupan puestos de dirección de que las características de personalidad atribuidas a los hombres se adaptan mejor a los requerimientos de determinados puestos y, además, piensan que las mujeres dan prioridad a sus responsabilidades familiares en detrimento de las laborales. Como concluyen estos autores, el problema es que estas creencias estereotipadas compartidas pueden acabar influyendo en las propias mujeres, con lo cual ponen menos empeño en su promoción profesional y, podríamos añadir, puede condicionar la solicitud de determinados empleos por bajas expectativas de logro (Ramos y col., 2002).

Por lo tanto, los estereotipos sobre los géneros podrían explicar las diferencias en tasas de desempleo entre hombres y mujeres a través de dos procesos diferentes: por un lado, los procesos de selección de la organización y, por otro, las expectativas de éxito en la búsqueda de empleo.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Marco teórico |



3. MARCO TEÓRICO

3.1. Perspectiva teórica de la que parte la investigación

Hasta aquí, se ha presentado un panorama en el que se recogen algunas de las desigualdades entre los sexos, tanto en estudiantes como en profesionales de carreras técnicas. Uno de los objetivos generales de esta investigación es estudiar ciertos factores psicosociales que pueden contribuir a explicar el hecho de que las mujeres elijan en menor medida que los hombres las carreras técnicas y, también, que las profesionales de este tipo de estudios tengan más dificultad que sus compañeros para encontrar trabajo. Además, desde esta óptica, se pretende analizar por qué dentro de la profesión es más difícil para las mujeres acceder a puestos de dirección.

La perspectiva psicosocial implica tener en cuenta la influencia de factores psicológicos (por ejemplo el autoconcepto, las expectativas o los valores) y también la influencia de los factores sociales: la socialización diferencial de género femenino y masculino, los estereotipos sobre características y roles de hombres y mujeres dominantes en una cultura, o las normas culturales, entre otros. Desde esta perspectiva, las diferencias entre los sexos se analizan como una interacción entre los factores psicológicos y sociales.

Los factores sociales influyen en la psicología de todas las personas modulando sus creencias, sentimientos, actitudes y conductas. Aunque el objeto de análisis son las mujeres de ingeniería, las creencias y estereotipos de los géneros, existentes en la sociedad, pueden estar influyendo en otros agentes socializadores (padres y madres, profesorado, pareja, jefes y jefas, o mentores y mentoras) y, a través de la interacción con esos agentes, llegan a influir en ellas, en su identidad, en las expectativas que tienen de éxito, y en la valoración que hacen de determinados logros. El estudio de las diferencias de género femenino y masculino es un tema central en Psicología Social puesto que es un concepto en el que claramente se articula lo psicológico y lo social.

Antes de seguir adelante, es necesario puntualizar algunas diferencias entre sexo y género, ya que este último término tiene un uso confuso en castellano. Se trata de un anglicismo que se ha ido incorporando al lenguaje cotidiano, precisamente por la necesidad de un léxico capaz de añadir al estudio de las diferencias hombre-mujer un significado diferente del meramente biológico, el cultural. El sexo es una categorización basada en la biología. El concepto de género es más complejo, ya que hace referencia a aspectos psicológicos y sociales cambiantes más difíciles de comprobar. El género se refiere a lo que se considera que es masculino o femenino en una determinada sociedad, y en un periodo temporal concreto. Cuando hablamos de género nos referimos a una creación simbólica de la cultura, no a una cualidad natural de las personas, como es el caso del sexo.

La psicología científica, desde sus inicios hasta los años 70, concedió gran importancia al análisis de las diferencias entre hombres y mujeres, considerando el sexo sim-

plemente como una variable sociodemográfica. Las diferencias encontradas contribuyeron a justificar que se tratara de forma diferente a ellas y a ellos, en distintos aspectos como, por ejemplo, en educación. El hacer hincapié en esas diferencias psicológicas, sin puntualizar a qué se deben, ha contribuido a perpetuar las diferencias sociales. A partir de los años 70, el concepto de las diferencias de roles establecidos en función del sexo se somete a crítica, especialmente por el feminismo, centrándose la atención en Psicología en las representaciones culturales de lo femenino y lo masculino, lo que supone una superación de la naturalización de esas diferencias, sin que por ello se niegue que existan diferencias biológicas. Simplemente se establece la diferencia entre lo biológico y lo cultural.

Las teorías sobre los géneros han sido importantes como modelo que permite explicar las diferencias culturales asignadas a los sexos. La perspectiva en la que se sitúa esta investigación parte de que las mujeres y los hombres han desarrollado distintas culturas de género, fruto de una socialización diferencial, con sistemas de valores y de actitudes también diferentes. Simplificando los principios fundamentales de esta perspectiva, nos referimos a que las diferencias culturales se basan en establecer una dicotomía entre lo que es femenino y lo que es masculino. Así, las representaciones culturales de lo femenino se centran en la esfera de la maternidad, la relación y el cuidado de otras personas, mientras que las representaciones culturales de lo masculino se asocian con la producción de bienes que se valoran monetariamente y con el poder jerárquico.

Desde nuestro punto de vista, estas diferencias no implican que los valores tradicionalmente femeninos se puedan considerar una expresión de las carencias de las mujeres y los tradicionalmente masculinos se establezcan como la norma deseable para el ser humano. El problema es que en las sociedades desarrolladas se priorizan los valores típicamente masculinos, –economía o poder– sobre otros imprescindibles para el bienestar social y psicológico como, por ejemplo, las relaciones afectivas o la solidaridad, tradicionalmente femeninos. La lucha por la igualdad entre los sexos debe ir orientada al derecho de los seres humanos a desarrollar sus valores y capacidades independientemente de que hayan nacido niña o niño. En esa igualdad tienen que estar presentes los valores característicos de la cultura femenina para todas y todos. Es decir, el camino hacia la igualdad de oportunidades supone que la vida de los hombres se enriquezca con las pautas de conducta tradicionalmente femeninas, que no han asumido hasta ahora por considerarlas sin valor, pero que son imprescindibles para la sociedad.

3.2. Procesos que condicionan las elecciones

Como se ha comentado en el capítulo anterior, parece que hay campos de carreras y de ocupaciones marcados por las representaciones de géneros. Las mujeres eligen en mayor medida que los hombres un tipo de ocupaciones, que coinciden con la representación social de los roles femeninos. Lo mismo sucede con las elecciones diferenciales de los hombres, más vinculadas a las representaciones sociales de lo masculino.

Considerando que las elecciones de ellas y de ellos son libres, el marco teórico desde el que parte este trabajo es el “Modelo de elección de logro” de Eccles (Eccles, 1984; Eccles y Harold, 1991; Eccles y col. 1993; 1999). Este modelo se inscribe dentro de las teorías generales de expectativa-valor, pero esta autora lo enfoca específicamente hacia las diferencias en elección determinadas por los patrones culturales de los géneros. Las teorías de expectativa-valor vinculan las actitudes hacia una conducta determinada –intención o deseo de realizar esa acción–, con las expectativas de éxito y con valores centrales de la persona.

Una de las teorías de expectativa-valor más conocidas, la “Teoría de la acción razonada” de Fishbein y Ajzen (1975), propone que las personas realizan determinadas conductas después de un proceso deliberativo largo, procesando la información disponible. Esta información es de dos tipos: por una parte entran en juego las creencias sobre la probabilidad de que determinada conducta lleve aparejada ciertas consecuencias; por otra, influye el valor o deseabilidad que se otorgue a dichas consecuencias. Es decir, las personas razonan su conducta procesando una serie de información sobre la probabilidad de lograr lo que desean. El resultado de este proceso deliberativo determina que se tenga una actitud más o menos positiva hacia una determinada conducta, como puede ser la elección de una carrera o la decisión de competir por un puesto de dirección.

Además de la actitud hacia la conducta, la “Teoría de la acción razonada” considera que sobre la intención de la persona pesa un factor externo: “la norma social subjetiva”, un concepto que se refiere a la presión que la persona percibe en su entorno social próximo para que realice o no esa conducta. Un ejemplo de esta presión podría ser el que los padres estuvieran muy interesados en que un chico o una chica eligieran determinada carrera. Otro ejemplo de norma social subjetiva, muy común, es la percepción de las mujeres de que sus referentes –pareja, amigos, etc.– ven más adecuado que sea ella la que se ocupe de las tareas de la casa y de la atención a la familia, fundamentalmente en lo que atañe a los hijos. La teoría de la acción razonada es especialmente apropiada para explicar conductas importantes para la persona y para aquellas en las que no se perciban limitaciones externas o internas, como puede ser la libre elección de una carrera, el aceptar un determinado puesto de trabajo o luchar por conseguir un ascenso en la empresa.

Posteriormente, estos mismos autores aportaron una nueva idea a la relación entre actitudes y conducta, con la “Teoría de la acción planificada”. A las variables de la “Teoría de la acción razonada” añadieron el control percibido. Así, la intención de conducta dependerá no sólo de las actitudes hacia la conducta y de la norma subjetiva, sino de que la persona se considere competente o no para realizarla y de que no espere encontrar obstáculos que se lo impidan (Fishbein y Ajzen, 1988). De acuerdo con este enfoque, la intención de una conducta se vería limitada si la persona anticipa barreras que imposibiliten los logros. Este podría ser el caso de las mujeres que renuncian a competir por determinados empleos o por puestos de dirección, ya que anticipan que va a ser discriminada por su condición de mujer y que las barreras a salvar van a ser muchas y fuertes.

Resumiendo, para Fishbein y Ajzen, el predictor de la conducta es la intención de realizarla. Esa intención no sólo depende de la orientación individual de esa persona hacia la acción (actitudes), sino de su entorno social próximo y del control que perciba sobre sus logros. Conductas importantes, como las elecciones sobre roles profesionales, encajan perfectamente en este modelo por tratarse de conductas razonadas y planificadas.

Como ya hemos comentado anteriormente, el Modelo de Elección de Logro se enmarca en una perspectiva similar a la de las dos teorías que acabamos de describir. Lo que añade Eccles es una visión específica para el análisis de las diferencias en elección influenciadas por el sexo. Su modelo permite definir teóricamente la estrecha relación que se puede establecer entre factores externos a la persona (estructuras sociales y cultura) y los factores internos o psicológicos (expectativas, autoconcepto, identidad y valores). Entre los factores culturales, esta autora concede un papel crucial a los estereotipos de los géneros. Antes de abordar el modelo explicativo de Eccles, pasaremos a aclarar algunos de los aspectos cruciales de este tipo de estereotipia, para facilitar la comprensión de los procesos implicados en su influencia como variable directa o mediadora.

3.3. Características de los estereotipos de los géneros

Los estereotipos son creencias sociales compartidas sobre las características de un determinado grupo o categoría social. El contenido de estas creencias incluye múltiples facetas, como la forma de ser, los rasgos más característicos, o las costumbres que se supone que poseen los miembros del grupo estereotipado.

Una de las características de los estereotipos de los géneros es la de establecer una dicotomía entre lo femenino y lo masculino, de tal forma que las características que definen a uno y otro concepto no sólo son diferentes, sino antagónicas. Nos encontramos así con dos dimensiones opuestas a las que algunas autoras y autores denominan comunión-agencia y otros expresividad-instrumentalidad, mediante las que se definen lo que es característicamente femenino y lo que es característicamente masculino.

El estereotipo de la mujer gira en torno a las creencias de que, en comparación con el hombre, es una persona preocupada por el bienestar de los demás, interesada en las relaciones interpersonales afectivas, en la búsqueda de armonía entre las personas que la rodean, y capaz de expresar abiertamente sus emociones. Esta sería la dimensión de comunión o de expresividad. Por el contrario, el estereotipo del hombre presenta a éste como una persona preocupada por la propia autoafirmación, orientada hacia el control y el dominio, y que antepone los aspectos relacionados con el logro de objetivos a los emocionales. Estas características se corresponden con la dimensión de agencia o instrumentalidad.

Es importante recalcar que estas diferencias se observan siempre como un proceso de comparación entre hombres y mujeres que se consideran equivalentes en otras carac-

terísticas. Es decir, servirían para distinguir a la mujer universitaria del hombre universitario. No se aplicarían si la comparación se hace entre mujeres universitarias y varones campesinos. En ese caso, los estereotipos de los géneros interaccionarían con los estereotipos característicos de otros grupos sociales.

Williams y Best (1990), en un estudio realizado en 30 países sobre el contenido de los estereotipos de los géneros, comprobaron que existe un gran consenso transcultural, en el que se reflejan esas dos dimensiones que definen lo femenino y lo masculino. Estos autores encontraron que las diferencias entre países, en cuanto a lo tradicionales que eran los estereotipos, se relacionaban más con las creencias de tipo religioso o con el sistema de valores sobre el trabajo que con la situación educativa o laboral real de la mujer.

Por nuestra parte, hemos analizado las características de este tipo de estereotipos en España, centrándonos en dos de sus componentes: los roles y los rasgos de personalidad. El estudio, promovido y financiado por el Instituto de la Mujer en 1994, se realizó sobre una muestra de 1.255 personas, representativa de la población española mayor de 18 años, en la que se tuvieron en cuenta las cuotas de edad, sexo y hábitat correspondientes.

En lo que respecta a los estereotipos de roles, encontramos que existía estereotipia, sobre todo en los roles familiares. Las respuestas seguían el patrón tradicional, considerando que las mujeres deben ocuparse más de las tareas del hogar y de la atención a los niños y niñas, y los hombres más del trabajo asalariado fuera de casa. No obstante, encontramos importantes diferencias en la intensidad del estereotipo de rol en función de la edad, el sexo, o el tipo de hábitat de los sujetos de la muestra. Las mujeres en general, la gente más joven y las personas que vivían en ciudades más grandes tenían menos prejuicios. Parece que, en relación con los roles, las personas con experiencia propia de cambios sociales en los papeles tradicionales de las mujeres, han cambiado el contenido de estos estereotipos.

En la medida de estereotipia de rasgos de personalidad, las respuestas reflejaban claramente la existencia de las dos dimensiones anteriormente mencionadas. Así, a las mujeres se les asignaba más que a los hombres las características de personalidad expresivo-comunales: amantes de los niños/as, tiernas, comprensivas, compasivas, sensibles a las necesidades de otras personas, cariñosas, afectuosas, y que lloran fácilmente. A los hombres, sin embargo, se les asignaban rasgos instrumental-agentes: actúan como líderes, amantes del peligro, individualistas, agresivos, de personalidad fuerte, atléticos, egoístas y duros.

Pero lo más inesperado de nuestros resultados, en el citado estudio, es que no encontramos diferencias en la intensidad de la estereotipia de rasgos de personalidad cuando comparamos a las personas jóvenes con los mayores, a los hombres con las mujeres, ni tampoco en los diferentes grupos clasificados por el hábitat. No parece, de acuerdo con estos resultados, que el contenido de los estereotipos de características de personalidad se haya modificado por la experiencia de los sujetos en relación con los cambios sociales (López-Sáez y Morales, 1995; Morales y López-Sáez, 1996).

La evidencia empírica, por lo tanto, pone de manifiesto la fuerza de las creencias estereotipadas sobre las diferencias de personalidad entre mujeres y hombres y que esas creencias se modifican menos que las estructuras, ya que no se ven afectadas por los cambios objetivos acaecidos en los últimos lustros, de los que las mujeres han sido protagonistas. Si tenemos en cuenta el contenido de estos estereotipos, no se puede decir que el estereotipo de la mujer sea más negativo que el del hombre o al contrario. En ambos hay características positivas y negativas. El problema radica en que dibujan dos tipos de persona con personalidades muy diferentes. Los estereotipos de personalidad sirven para justificar las desigualdades en roles profesionales al establecer una razón fundada en sus propias características. A su vez, el que hombres y mujeres ocupen diferentes roles y estatus en nuestra sociedad lleva aparejado el que se les asocien diferentes características de personalidad, y que se crea que esas diferencias están marcadas por la naturaleza. Este bucle de interrelaciones de la estructura social y de las creencias de las personas es lo que mantiene las desigualdades.

Es importante recalcar que estos estereotipos son la base de los prejuicios, que afectan tanto a hombres como a mujeres, por el carácter que tienen no sólo descriptivo, sino prescriptivo. Una vez que la persona aprende que es “niño” o que es “niña”, va aprendiendo también cual es la conducta apropiada para esa auto-categorización, siguiendo las prescripciones culturales asociadas su sexo. Un aspecto esencial del autoconcepto es, precisamente, la identidad de género. Tanto los hombres como las mujeres, cuando no cumplen con esas prescripciones de género, sufren las consecuencias y su conducta suele ser socialmente criticada y rechazada.

Hay que tener en cuenta este tipo de procesos para comprender cómo se perpetúan los estereotipos de los géneros. Huici (1984) ha estudiado los estereotipos de género desde la óptica de las funciones individuales y sociales que cumplen. La evidencia en el campo de la valoración de las tareas es que se da un sesgo a favor de los hombres, al sobrevalorar más el mismo trabajo cuando el autor es varón que cuando es una mujer. Esta autora resalta, también, la función de justificación, es decir, la vinculación existente entre el contenido de los estereotipos de género y las prácticas discriminatorias. El no asociar a las mujeres con la dimensión de competencia (instrumental-agente), y sí con la afectiva, sirve para justificar la ausencia de mujeres en posiciones de poder en las organizaciones.

Enlazando con el objeto de estudio de nuestro trabajo, no es difícil establecer una relación entre las características de personalidad atribuidas de forma estereotipada a las mujeres y las carreras en las que son mayoría. Los rasgos de personalidad de la dimensión expresivo-comunal dibujan un perfil de persona especialmente adecuada para las profesiones y roles que tienen que ver con la educación y con la atención y cuidado de otras personas. Por otro lado, las características de la dimensión instrumental-agente, estereotipadamente atribuida más a los hombres, es más adecuada para cualquier profesión que exija competitividad, fuerte motivación de logros personales y que vaya encaminada a puestos directivos. Este segundo perfil de personalidad es más idóneo que el primero para desempeñar las tareas exigidas en las profesiones técnicas.

3.4. Modelo de elección de logro condicionado por las representaciones de los géneros

Como ya se ha expuesto anteriormente, la elección de una persona depende, entre otros factores, de dos tipos de creencias: las expectativas de éxito y la importancia y valoración de cada una de las opciones posibles.

Eccles y colaboradores han elaborado un modelo de elección, específicamente de logros relacionados con la elección de carrera o de profesión, en conexión con el sexo. En él, se recoge la evidencia empírica de 20 años de investigación (ver Eccles, Barber y Jozefowicz, 1999). Este modelo conecta las creencias de expectativas-valor con las siguientes variables: la socialización diferencial de madres, de padres y de profesores según sean niñas o niños; las creencias estereotipadas de género; y, muy importante, la visión de sí misma (autoconcepto) que la persona tiene en relación con las características del desempeño de la tarea.

Centrándose en los aspectos positivos y negativos que hombres y mujeres manejan al hacer sus elecciones, identifican una serie de variables que, debido a la influencia de las normas sociales, funcionan de forma diferente para unos y otras:

- Expectativas de éxito
- Metas a corto y largo plazo en relación con la identidad y las necesidades psicológicas de la persona
- Autoconcepto de feminidad o de masculinidad
- Coste potencial de invertir tiempo en una u otra actividad.

El modelo ha sido probado con diferentes muestras: deportistas, alumnas y alumnos superdotados, o estudiantes de diferentes carreras (Eccles y col., 1999). También se ha probado en muestras españolas como explicación de diferencias en elección de carreras típicamente femeninas y masculinas (López-Sáez, 1995), y de diferencias en intereses por determinados deportes (Macías y Moya, 2002).

La conclusión a la que llevan estos estudios es que a través de una socialización diferencial, que fomenta una jerarquía de valores y unos intereses distintos en hombres y mujeres, podemos explicar por qué existen diferencias en elección vocacional. Los roles de género tienen gran impacto a lo largo de la vida tanto en la identidad personal como social. La persona que crece en un entorno constreñido por las normas de género se verá presionado para conformarse a esas normas. Como contraste, si la persona crece en un entorno que refuerza la independencia, la flexibilidad de roles, y que proporciona diversos modelos de mujeres y hombres, se promueve la libre elección.

Las expectativas de éxito y la valoración de la tarea son las variables que explican el porqué de las elecciones individuales. Pero esas expectativas y esa valoración se ven afectadas por el impacto de las representaciones de los géneros, de la estructura

social y de las creencias y valores culturales, que forma la identidad personal y social de cada individuo.

Además de las experiencias personales, sobre la identidad influyen las creencias y los estereotipos propios de la subcultura del individuo (característicos de su familia, su escuela o sus amigos) así como las creencias y estereotipos “societales”, es decir, dominantes en la sociedad y macro cultura de ese individuo. En la Figura 1 se esquematiza un modelo estructural que explica la relación entre este conjunto de variables (Eccles y col., 1999, p. 169).

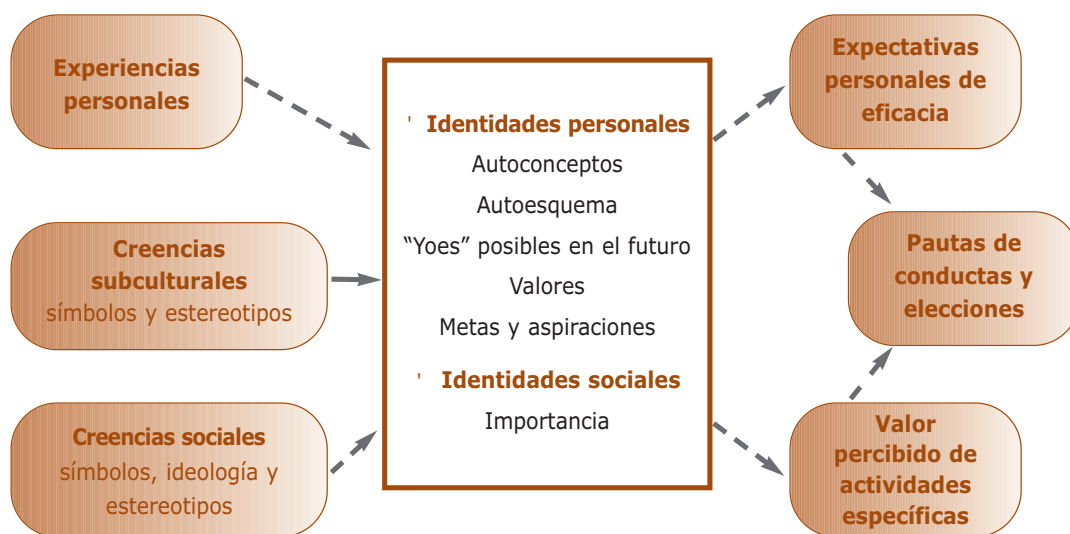


Figura 3.1. Modelo de influencia de la identidad de género en la conducta (Eccles y col. 1999, p. 169).

Las experiencias personales y las subculturas en la que se mueve el individuo permiten la diversidad. Si no, desde un determinismo sociológico, todas las personas estaríamos abocadas a pautas de conducta similares en función del sexo, la clase social o la raza. El grupo de mujeres objeto de nuestro estudio son un ejemplo de las posibilidades de autorregulación de la conducta, ya que se salen de las pautas más típicas.

Una visión dinámica de los procesos sociales nos lleva a analizar cómo surgen nuevas identidades sociales y personales, cómo se elaboran nuevas estructuras y cómo cambian las relaciones sociales que afectan a mujeres y a hombres. Valle (2002), en su estudio sobre los cambios en los modelos de las relaciones entre los dos sexos, pone el énfasis en el papel que juega la intención del actor/actriz como agente de cambio social. Tanto mujeres como hombres están capacitados para crear situaciones encaminadas al cambio cuando caen en la cuenta de las desigualdades del sistema de géneros. Es evidente que esa intencionalidad es la que lleva a nuevos modelos de masculinidades y de feminidades que emergen y coexisten con los patrones tradicionales.

3.5. Elección de roles marcados por los géneros

Las elecciones diferentes entre sexos en la Universidad no se pueden explicar porque existan barreras institucionales que impidan la libre elección de carrera a las personas. Las diferencias que observamos sólo se pueden explicar si tenemos en cuenta cómo interactúa lo psicológico y lo social. Los factores sociales condicionan las elecciones a través de diferentes mecanismos como, por ejemplo, la interiorización de determinadas creencias sobre uno mismo por el hecho de ser hombre o mujer. Pero otros mecanismos de regulación social y cultural, sin duda importantísimos, son las expectativas de éxito, así como la diferente valoración social que se percibe en las profesiones, en función de que las ocupe un hombre o una mujer.

Seguramente, al hacer la elección de estudios, estos factores de identidad, de expectativas y de valoración social están presentes en la mente de la persona. Supongamos, por ejemplo, que un hombre y una mujer dudan entre estudiar Ciencias de la Educación o Ingeniería Industrial. Ambos serán conscientes de la mayor dificultad de los estudios de Ingeniería. Pero la mujer puede percibir que se la va a valorar igual, o incluso en algunos aspectos más, si elige Ciencias de la Educación y que, una vez finalizada la carrera, su inserción como mujer en una empresa de Ingeniería será tarea dura. Por lo tanto, pueden no compensarla los costes personales de elegir una carrera tan difícil. Sin embargo, el hombre, si percibe que la valoración social va a ser superior siendo ingeniero que siendo pedagogo y no espera ningún tipo de discriminación a la hora de buscar empleo, puede estar dispuesto a afrontar los costes de mayor esfuerzo a expensas de otro tipo de satisfacciones que podría lograr si elige una carrera más fácil.

Los resultados de algunas investigaciones parecen indicar que uno de los factores que impiden el progreso de las mujeres son sus propias expectativas sobre su carrera profesional que, en general, son más bajas que las de los hombres. Jackson, Gardner y Sullivan (1992) han analizado los distintos aspectos que entran en juego y que contribuyen a esa situación. En primer lugar, las mujeres son conscientes de la realidad social, saben que se gana menos siendo mujer, que es más difícil encontrar empleo en determinadas profesiones y llegar a ocupar puestos directivos y, por lo tanto, se conforman con salarios más bajos, y conceden menos importancia al desarrollo profesional. En segundo lugar, las mujeres esperan tener más tiempo fuera del trabajo para poder ocuparse de las tareas familiares, lo cual les va a impedir llegar a la cumbre de su quehacer profesional. Los conflictos familia-trabajo son específicos de la mujer y afectan a su desarrollo curricular (Osca y López-Sáez, 1994, Osca y Martínez-Pérez, 2002).

Muchas de las diferencias de roles dependen, no sólo de factores externos a la mujer, sino de su libre decisión al elegirlos. No se pretende, con esta afirmación, responsabilizar a la mujer de las situaciones de discriminación que sufra, sino recalcar la importancia del contexto social en el que se hacen las elecciones. La mujer es consciente de las presiones sociales y familiares que tendrá que afrontar si elige determi-

nados trabajos. Aunque la mujer se haya incorporado a la vida laboral, sabe que no hay un reparto equitativo de las tareas del hogar o de la atención a los hijos. Sabe que existe discriminación hacia la mujer en el empleo. La amenaza del estereotipo sobre las mujeres es una barrera más que limita sus expectativas, incluso antes de que existan experiencias de discriminación personal.

Las expectativas de logro están estrechamente vinculadas a las atribuciones o causas por las que se explican los resultados de la propia conducta. Es decir, a cómo explicamos el porqué de un éxito o de un fracaso que nos ha sucedido. En las teorías de la atribución se consideran dos dimensiones fundamentales para explicar la conducta: la dimensión de internalidad-externalidad y la dimensión estabilidad-inestabilidad. Una atribución es interna cuando se piensa que algún aspecto del yo es la causa del resultado. La atribución es externa si se percibe que la causa se debe a algo o alguien ajeno a la persona. Las atribuciones son estables o inestables dependiendo que la causa del resultado se perciba como duradera a lo largo del tiempo o circunstancial.

Las atribuciones de éxito a causas internas y estables inciden favorablemente sobre las expectativas de logro, ya que se espera que, en condiciones similares se volverá a tener éxito. Sin embargo, las atribuciones del fracaso a causas internas y estables son las que producen mayor malestar psicológico y peores expectativas de solución en el futuro. La razón, dicho de forma sencilla, sería que la persona cree que ese fracaso se va a presentar siempre, puesto que la causa es algo relacionado con su yo y que no va a cambiar a largo plazo. Las investigaciones sobre diferencias entre sexos en atribuciones de éxito y fracaso han demostrado que el estilo atributivo de las mujeres es más negativo en relación con las expectativas de logro, ya que suelen atribuir en mayor medida que los hombres sus fracasos a causas estables e internas.

Entre todas estas investigaciones, los trabajos de Schmitt y Branscombe (2002) y Schmitt y cols. (2002) son los que aportan explicaciones más coherentes con las nuevas realidades de la mujer en la sociedad. Concretamente, estos autores plantean qué sucede cuando una persona discriminada hace atribuciones al prejuicio. Por ejemplo, cuando una mujer que es rechazada en un puesto de trabajo achaca ese rechazo a que la persona que hace la selección es sexista y que ha sido discriminada por el hecho de ser mujer.

Por una parte, hay una atribución externa: el sexismo prejuicioso de quien emplea. Pero, por otra, hay una condición necesaria para que se produzca esa discriminación: el ser mujer. A pesar de que la mujer no se culpará a sí misma por el rechazo del empleo, y no lo atribuirá a su falta de capacidad, por ejemplo, un aspecto tan importante del yo, como es la pertenencia a un sexo concreto, se percibe como la causa de ese rechazo. Esta última atribución es interna y absolutamente estable. Por lo tanto, las atribuciones de rechazo de un puesto al prejuicio de los otros, por ser mujer, no sólo es externa, sino fundamentalmente interna y estable ya que la causa es un aspecto del yo, es decir una causa interna, y tan estable como el sexo biológico.

En sus estudios empíricos, estos autores demuestran que cuando las mujeres atribuyen el rechazo al prejuicio se sienten peor que cuando las atribuyen a causas solamente externas. La explicación es que la mujer sabe que sobre esas causas no tiene

control, ya que no las puede modificar. Algunas causas internas del rechazo, como podría ser la falta de conocimiento o de habilidades requeridas para el puesto, son modificables y controlables, ya que esas habilidades se pueden adquirir con el tiempo. Para los grupos privilegiados, en este caso los hombres, las atribuciones al prejuicio son beneficiosas, ya que se consideran siempre externas e inestables. No se ve implicado el yo.

Tanto el modelo de Motivación de Logro de Eccles, como el resto de aspectos teóricos comentados a lo largo de este apartado, han servido de guía para la planificación del estudio empírico. Los guiones de las entrevistas y de las discusiones de grupo se han estructurado teniendo en cuenta los componentes teóricos expuestos, adaptándolos al contexto en el que se ha realizado la investigación.

El objetivo fundamental de esta investigación es explorar y analizar cómo el hecho de ser mujer, dentro de un campo de trabajo tan marcadamente masculino como las ingenierías, ha influido en la trayectoria académica y profesional de las ingenieras entrevistadas, y cómo su profesión ha afectado a su proyecto de vida.

Por tratarse de un trabajo fundamentalmente exploratorio, no se han perfilado previamente hipótesis concretas. No obstante, dos hipótesis muy generales han guiado las comprobaciones realizadas en nuestros análisis:

- Los estereotipos y las representaciones sobre los géneros influirán en la trayectoria profesional y personal de las mujeres ingenieras.
- El aumento en los últimos años de la proporción de mujeres en las carreras de Ingeniería originará cambios en las relaciones y en las representaciones sobre los roles de los géneros.

Estas dos hipótesis nos han servido como categorías de análisis centrales a lo largo de la investigación sobre las historias de vida de nuestras entrevistadas. Además, se han tenido en cuenta las siguientes categorías de análisis: socialización, creencias y símbolos relacionados con los géneros, metas y aspiraciones, “yoes” posibles en el futuro, expectativas personales de eficacia, y valores en torno a actividades específicas tanto en el trabajo como en otras facetas de la vida.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Método |



4. MÉTODO

La metodología utilizada en la presente investigación se ha basado en técnicas de investigación cualitativas. Las características del tema aconsejan este tipo de análisis por varias razones. En primer lugar, por el significado personal que las mujeres implicadas pueden aportar al análisis de sus problemas. En segundo lugar, porque permite una contextualización precisa de los datos recogidos, en función de múltiples realidades, y así relacionar las trayectorias personales con los diferentes puntos de vista que aparecen en el discurso. En tercer lugar, este tipo de técnica impide la predeterminación impuesta por quien investiga que, sin conocer en profundidad la realidad vivida por las personas participantes, parte de presupuestos teóricos o de observaciones previas, lo que impide la apertura a cualquier proceso cambiante (Rodríguez Gómez y col, 1999).

Una ventaja de los métodos de tipo cualitativo es que suministran información de gran riqueza que permite estructurar las principales coordenadas del sistema de creencias de un determinado grupo social. Mediante el estudio del discurso, obtenemos cuáles son los parámetros que definen la problemática particular objeto de estudio, tanto en términos de presencia o ausencia “cognitiva” de determinados elementos, como respecto a la respuesta afectiva que suscitan. El objetivo de este tipo de análisis, en relación con nuestras hipótesis, es averiguar en qué medida las expresiones grupales espontáneas se pueden relacionar con distintos constructos psicosociales, presentes en el modelo del que partimos.

Como primer acercamiento a las principales características que describen la trayectoria de las jóvenes que optan por estudiar este tipo de carreras, se han llevado a cabo diez entrevistas en profundidad y cinco grupos de discusión entre chicas que actualmente estudian últimos cursos de una carrera de Ingeniería Técnica o Superior.

En la segunda fase, se han estudiado los distintos factores sociales y psicológicos que pueden estar incidiendo en la trayectoria profesional y personal de mujeres con profesiones tradicionalmente masculinas: Ingenierías Técnicas o Superiores. Con este fin, se han entrevistado a quince profesionales y se han organizado cinco grupos de discusión.

Por lo tanto, la recogida de datos se ha efectuado mediante dos técnicas: entrevistas en profundidad semiestructuradas y grupos de discusión. Las entrevistas se han dirigido fundamentalmente a conocer la trayectoria personal de las participantes y cómo la vivenciaban. Los grupos se han centrado principalmente en los discursos ideológicos en torno a aquellos temas conflictivos. El perfil de las participantes de cada uno de los grupos guarda cierta homogeneidad, de forma que coinciden en algún tipo de rasgo común: carrera, años de profesión, o cargas familiares similares. Son grupos artificiales creados ex profeso para la investigación, es decir, las participantes no mantenían relaciones previas que pudieran interferir en la espontaneidad del discurso.

4.1. Participantes

La primera parte de la investigación se ha centrado en estudiantes de últimos cursos de ingeniería. Se trata de un grupo bastante homogéneo en cuanto a características sociodemográficas. La distribución de esta muestra por carrera y grupo de edad se recoge en la tabla 4.1. La mayoría de las estudiantes entrevistadas tienen menos de 25 años. Las dos estudiantes mayores de 30 años son alumnas de la UNED que cursan la carrera compatibilizándola con el trabajo. Según los datos recogidos en la ficha, el 27 % indica que sus padres son ingenieros; en cuanto a la profesión de la madre, sólo en el 50% de las estudiantes la madre desarrolla o ha desarrollado un trabajo diferente al trabajo doméstico en su hogar.

INGENIERÍA	N	EDAD		
		< 25 AÑOS	25 a 30	> 30
Superior Industrial	8	2	5	1
Técnica Informática	6	5		1
Superior Telecomunicaciones	6	5	1	
Técnica Telecomunicaciones	4	4		
Superior Informática	2	2		
TOTAL	26	18	6	2

Tabla 4.1. Muestra de estudiantes.

Las entrevistas y discusiones de grupos con las alumnas tuvieron lugar en las escuelas donde cursaban los estudios. A través de un contacto previo con alguna profesora o profesor de la escuela se tuvo acceso a la delegación del alumnado que facilitó el contacto con alumnas de últimos cursos.

La segunda parte ha tenido como participantes a un total de 30 ingenieras profesionales. Este grupo es más plural que el anterior, lo que nos posibilita aproximarnos a la variedad de situaciones en las que vive la mujer actual. Las características de esta muestra por carrera y grupo de edad se presentan en la tabla 4.2. En la selección de la muestra, se buscaron mujeres que hubieran cursado los estudios en tres periodos temporales con tasas muy diferentes de mujeres en carreras técnicas: mujeres en torno a los 50 años que cursaron los estudios cuando las tasas estaban en torno al 5%; mujeres entre 31 y 40 años, en cuya generación las tasas rondaban el 15 %; y mujeres menores de 30 años, que han estado en minoría en las escuelas pero representando aproximadamente el 25%.

Como en el caso de las estudiantes, las profesionales rellenaban una ficha en la que se recogían datos sociodemográficos relacionados con su vida profesional y familiar. Las características profesionales de la familia de origen de las profesionales es muy similar al de las estudiantes: el 28,6% de los padres son ingenieros y, respecto a la

profesión de la madre, el 53,6% son amas de casa y el 46,4% tienen otro tipo de profesión. De estas últimas, una de las madres es ingeniera superior.

En cuanto al estado civil de las profesionales entrevistadas, 46,4% son solteras y 52,6% están casadas o conviviendo en pareja. Del total de profesionales, el 64,28% no tienen hijos, 7,14% tienen un solo hijo, 14,28% tienen dos hijos, 7,14% tienen tres hijos, y el 7,14% tienen cuatro hijos. Si consideramos solamente el total de las que viven en pareja, sorprende que el 93,3% de sus cónyuges son ingenieros. Por otra parte, a pesar del prestigio de la profesión que ocupan y del elevado número de parejas de la misma profesión, sólo el 5% considera que ella hace una tarea de mayor estatus social que su pareja; hay un 40% que considera que la tarea de mayor estatus social la desempeña su pareja, y hay un 55% que considera que ambos realizan tareas de igual estatus. Hay que puntualizar que, como el resto de las variables que se analizan en el estudio, estamos hablando de percepción psicológica, ya que no se han recogido datos objetivos, salvo las tasas por sexos en el apartado sobre la situación de las mujeres en las carreras de ingeniería.

INGENIERÍA	N	EDAD			
		< 25	25 a 30	31 a 40	> 40
Superior Industrial	14		8	7	1
Camino	2			1	1
Telecomunicaciones	3		1		1
Superior Informática	1			1	
Superior Agronomía	2			1	1
Técnica Industrial	5		2	2	
Técnica Minas	2		2		
Técnica Telecomunicaciones	1	1			
TOTAL	30	1	13	12	4

Tabla 4.2. Muestra de profesionales.

4.2. Procedimiento

Las entrevistas y grupos han sido conducidos por miembros del equipo investigador y han sido moderados por la investigadora principal, excepto en un grupo de estudiantes y en tres entrevistas en los que la moderadora fue otro miembro del equipo. Se contactó directamente con las participantes, a las que no se conocía previamente, cuyos datos (nombre, teléfono o correo electrónico) se obtuvieron a través de terceras personas. La investigadora, después de presentarse y mencionar a la persona mediante la que se había establecido el contacto, solicitaba la colaboración para el proyecto de investigación, presentado solamente las líneas más generales de los objetivos del estudio. Se recalca el anonimato de las participantes, se explicaba que se iba a grabar la entrevista o grupo para posteriormente transcribir el diálogo y se les informaba de

la duración de la entrevista o grupo. Es preciso mencionar la buena disposición de todas las mujeres con las que se ha contactado a colaborar en el proyecto, incluso aquellas que por alguna circunstancia no han participado en el estudio. Este dato, sin duda, es un indicador de la importancia del tema para la población objeto de nuestro estudio.

Todas las entrevistas y grupos se grabaron para su posterior transcripción. La duración de las entrevistas fue aproximadamente de media hora y la de los grupos en torno a una hora.

4.3. Análisis de datos

El análisis de los datos se ha hecho en dos fases. En la primera se ha llevado a cabo una segmentación temática de acuerdo con el guión, estableciendo así un primer conjunto de categorías. Posteriormente, en cada una de las categorías se ha realizado un análisis pormenorizado para extraer subcategorías que han puesto de manifiesto el contenido de los diferentes discursos sobre un mismo tema, cuantificándose las diferencias mediante frecuencias. La clasificación de categorías y subcategorías se ha sometido a una validación inter jueces por diferentes colaboradores del equipo.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Trayectoria profesional |

5. TRAYECTORIA PROFESIONAL

La trayectoria profesional de las protagonistas de este estudio es diversa y está condicionada por una serie de elecciones que han ido realizando a lo largo de ese recorrido, unas veces en función de las oportunidades que se les han presentado y, otras, porque en cada momento del ciclo vital han dado prioridad a una faceta de su vida respecto a otra. Así, en algunos casos, el trabajo se ha relegado a un segundo plano durante una etapa de la vida, dando más importancia al rol de madre, por ejemplo, mientras que en otros casos se pospone la creación de una familia, y sobre todo la maternidad, dando prioridad al rol laboral. La edad, o la etapa del ciclo vital en el que se encuentran las participantes, es determinante a la hora de valorar su experiencia, fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, por los años transcurridos desde que se incorporan al trabajo que, obviamente, van a condicionar las posibilidades de acumular o no experiencias muy variadas en el contexto laboral y en su vida privada. En segundo lugar, pero no menos importante desde los objetivos de nuestro trabajo, por los cambios ideológicos que han acontecido en la sociedad española en los últimos treinta años respecto a las relaciones entre hombres y mujeres y al papel de la mujer en la sociedad, cambios que se han plasmado en la legislación y en la socialización de las nuevas generaciones.

Por esa razón, para analizar los procesos de cambio en este apartado, hemos dividido la muestra de profesionales en tres grupos de edad:

- El grupo de las veteranas, que está compuesto por las participantes de más de cuarenta años. Su generación fue pionera en este tipo de carreras en las que no salían más de dos o tres mujeres en las promociones de cada una de las Escuelas de Ingeniería. Los cambios ideológicos sobre el papel de hombres y de mujeres en la sociedad les ha llegado, personalmente, un poco tarde. En nuestro país, durante su juventud y al inicio de su carrera profesional, las creencias sobre el papel de la mujer en la sociedad eran muy conservadoras. Sin embargo, han sido estas mujeres las que han abierto el camino a las generaciones posteriores y se lo han facilitado. Todas ellas tienen a sus espaldas más de veinte años de vida profesional. Son los años en los que más han cambiado los modelos sobre los roles de la mujer en nuestra sociedad.
- El grupo de mujeres entre treinta y cuarenta años, al que hemos considerado un grupo de transición. Cuando cursaron los estudios, las desigualdades en las tasas de hombres y mujeres en las carreras técnicas se habían acortado pero seguían siendo muy acusadas. No obstante, la mujer ya había consolidado su presencia en la Universidad y, paralelamente, en el terreno laboral al margen de lo doméstico. En esta submuestra, la media de experiencia profesional gira en torno a los diez años.

- Las participantes más jóvenes, menores de treinta años, que se han socializado en un contexto en el que los logros de la mujer en el terreno de la igualdad de oportunidades ya eran, si no un hecho, al menos un derecho legalmente reconocido. Aunque las mujeres siguen siendo minoría en la profesión, a nadie sorprende en este momento una mujer ingeniera. Esta submuestra está formada por mujeres que han terminado la carrera recientemente. Algunas aún no han encontrado su primer empleo. La media de experiencia profesional se sitúa en torno a los dos años y el rango desde que finalizaron la carrera abarca desde seis meses, en una de las entrevistadas, hasta cinco años en otra.

En este mismo apartado, a las experiencias de estos tres grupos de profesionales hemos añadido las expectativas sobre su trayectoria profesional de las estudiantes de últimos cursos de carrera, con la intención de analizar la relación entre esas expectativas y la realidad.

5.1. La generación de las pioneras

Para ser consciente de los procesos de cambio social en las últimas décadas, nada mejor que comenzar por la trayectoria de las entrevistadas mayores de cuarenta años. Esta submuestra está compuesta por un grupo de mujeres, todas ellas pertenecientes a Ingenierías Superiores, que estudiaron la carrera en un momento en el que la presencia de la mujer en la Universidad era minoritaria y mucho más en las Ingenierías. Una de las participantes nos comenta que tomó conciencia de hasta qué punto había entrado en un mundo masculino cuando emprendió la campaña de recogida de firmas en su Escuela, para conseguir que aumentaran el número de aseos habilitados para el uso de las alumnas, ya que los aseos del alumnado eran todos masculinos.

De alguna manera nos sorprende que, a pesar de estar marcadas por el hecho de ser absoluta minoría, entre las mujeres encuestadas de esta generación, ninguna recuerde haber tenido experiencias de discriminación en la Escuela. En relación con este asunto, la impresión que sacamos a través de sus conversaciones es que, o bien se les han olvidado esas experiencias, o que era tan anecdótica la presencia de las mujeres en las Escuelas que los compañeros y profesores las trataban con especial deferencia. Tampoco recuerdan como problemático el inicio de su carrera profesional. Como veremos a través de sus testimonios, sus aspiraciones laborales al finalizar los estudios no eran muy elevadas, sobre todo si las comparamos con las que seguramente mantenían sus compañeros de promoción y, por lo tanto, no se sintieron defraudadas o discriminadas. Los sentimientos de discriminación aparecen, como resulta evidente en su discurso, al llegar a puestos de mayor estatus.

A través de sus comentarios, se pone de manifiesto que en esa generación el desarrollo de la carrera profesional está condicionado, en mayor medida que en las otras submuestras de nuestro estudio, por los roles tradicionales de hombres y mujeres. Cursaron sus estudios en una época en la que no era lo más normativo el que las mujeres tuvieran una actividad laboral extra-doméstica. En esos años, el emprender una carrera uni-

versitaria, y en este caso tan masculinizada como la de nuestras protagonistas, suponía romper con todos los esquemas sobre las representaciones de los dos géneros.

A lo largo de su itinerario vital, se observa en este grupo una gran capacidad de adaptación para tratar de compatibilizar diferentes facetas de su vida a las que sin duda condiciona el ser mujer, aunque no las determina. Lo que está claro, como comentan en un grupo de la generación de pioneras, es que les ha tocado luchar el doble que a sus compañeros y de eso eran conscientes desde que entraron en la Escuela. Una de las mujeres de este grupo nos cuenta cómo interrumpió los estudios para acompañar a su marido fuera de España, terminó los estudios por libre en el mismo plazo que sus compañeros de Escuela, y entregó el proyecto de fin de carrera el día antes de dar a luz su primer hijo.

Para la mayoría de las mujeres de esa edad, el desarrollo de la carrera profesional se ha visto condicionado por los requerimientos de los roles familiares, pero las mujeres que hemos entrevistado han sabido bandear los problemas. Así, una catedrática de Universidad, nos comenta que hizo el doctorado nada más obtener el título y antes de comenzar su carrera académica como profesora, al mismo tiempo que criaba a sus hijos:

“ Nos trasladamos a Valencia. Y yo con un grupo director aquí (en Madrid) y otro en Valencia fui haciendo la tesis. La tesis la leí aquí al mes de nacer mi tercer hijo, se llevan como un año y pico así que tardé dos o tres años en el doctorado. No me vino mal porque era una forma muy buena de compaginar. A veces me maté, a veces tenía que ir a los trabajos de campo con una buena tripa, pero bueno, lo arreglé bien”.

En esta generación de mujeres, el significado del trabajo al inicio de la carrera tiene un carácter menos acuciante que en las siguientes generaciones, precisamente porque “lo normal” no era que las mujeres trabajaran fuera de casa. En la época en que finalizaron los estudios, las normas y expectativas sobre el trabajo de la mujer en la sociedad española eran muy diferentes a las actuales. El ideal era el de madre y ama de casa o, en definitiva, preocupada por el cuidado de los demás como deber prioritario, y si bien se admitía en la sociedad española que una mujer instruida trabajase, si la remuneración del trabajo no era imprescindible para su sustento, la profesión quedaba siempre supeditado a sus obligaciones domésticas y familiares.

Una característica que se observa en este grupo de profesionales es la de haberse planteado con una gran flexibilidad y libertad la relación del trabajo con otras facetas de su vida. Sus vidas no se centran exclusivamente en el trabajo o en los logros profesionales. El valor del trabajo está ligado, fundamentalmente, a intereses vocacionales, no salariales o de poder. Una ingeniera de caminos nos habla así de sus comienzos en la profesión:

“ No había nadie en España que supiera mucho de ese tema, entonces tuve un buen momento en el sentido de que había mercado para mis temas... entonces me llamó una empresa que era de un ingeniero que tiene una visión de futuro importante y aunque aquello estaba muy incipiente empecé a colaborar con esa empresa, como profesional libre... si no tenía muchos traba-

jos adicionales me daba un poco igual. Nunca le he dado prioridad a los temas económicos, siempre le he dado prioridad a hacer un poco lo que me gustaba, lo que quería. No tener una estructura muy militarizada por encima de mí, que pudiera estar yo más libre”

Se hace evidente que se produce una adaptación de la trayectoria profesional al desarrollo de otras facetas de la vida personal y no a la inversa. Es decir, el valor del trabajo no es prioritario, aunque sí importante. Así, una de las participantes comenta que abandonó la carrera por razones personales durante ocho años incorporándose posteriormente a la vida laboral, para lo que tuvo que realizar el esfuerzo de ponerse al día en una profesión, como la de Telecomunicaciones, que había evolucionado rápidamente a lo largo de esos años.

Sin duda por esa razón, de que en cada momento se han sentido libres para elegir en favor de aquellos aspectos de su vida a los que concedían más valor, aquellas que ralentizaron su trayectoria profesional en determinado periodo de su vida no conservan un recuerdo amargo de esa época. Actualmente, las mujeres de este grupo de edad de nuestra muestra se encuentran en una etapa del ciclo vital en la que han alcanzado la estabilidad en la vida, tanto en los aspectos profesionales como afectivos. La implicación laboral de estas mujeres es alta, si consideramos este concepto en términos de identificación psicológica con el puesto de trabajo y, también, como la importancia que el trabajo tiene para su auto-definición.

Conceptualmente, en el avance en la carrera profesional se puede diferenciar entre desarrollo en términos objetivos clásicos, como el nivel jerárquico o el salario, y los aspectos psicológicos vinculados a los resultados obtenidos: la implicación subjetiva que para la persona tiene la consecución de determinados logros, la satisfacción personal con el trabajo realizado, el sentirse considerada en el trabajo y la ausencia de malestar psicológico. Se ha argumentado que las mujeres difieren de los hombres en su orientación al éxito y que esa es una de las causas de que haya menos mujeres que alcancen puestos directivos, ya que a las mujeres les importa menos el éxito.

Sin embargo, la necesidad o motivación de logro es uno de los mejores predictores de liderazgo y en estas mujeres este tipo de motivación es muy alto. Es preciso aclarar cómo se entiende este concepto en Psicología. La motivación de logro no implica competir por estar arriba, sino que se trata de una competitividad con uno mismo. La motivación de logro es una característica de personalidad que se refiere a una motivación intrínseca y que implica un criterio de excelencia en el rendimiento personal, no de lograr muchas cosas. Dicho con otras palabras: no se trata de conseguir mucho, o de tener más que otros, sino de hacer todo perfecto y de conseguirlo gracias al propio esfuerzo. La competencia por los logros se establece con uno o una misma.

Sobre este tema, a través de sus testimonios queda claro en el grupo de las veteranas su alta motivación de logro profesional, entendida ésta como factor psicológico intrínseco y no por alto interés en promocionar. Aunque esta última afirmación no implica que rechacen la promoción, ni mucho menos, sino que no es la motivación básica en su valoración del trabajo. Para ellas, la autorrealización consiste en superarse a sí mismas. Son mujeres seguras de sí mismas, conscientes de sus capacidades y de su

valía y se saben reconocidas por los demás, independientemente de que hayan llegado o no a los puestos de más elevado estatus en la profesión.

En varios comentarios aparece la metáfora de la lucha para describir su trayectoria profesional. Ese espíritu competitivo, de lucha, es con ellas mismas. Aunque no perciban una exigencia externa, da la impresión que están acostumbradas a destacar y que no se permiten ningún fallo. Una de las participantes en un grupo comenta en estos términos su actitud ante las dificultades:

“Ya veis cómo me tomé las cosas. Dije ¿que hay que competir? pues allá voy. Yo siempre he sido muy competitiva; desde cría quería hacer las cosas mejor que nadie y claro, mejor que nadie, llevar los hijos, el trabajo, y estar al día fue horroroso. Pero yo me lo achaco a mí misma, me lo podría haber tomado de otra manera”.

De forma similar se expresa otra ingeniera, profesora titular de Universidad:

“Bueno, yo hasta tener los niños tenía una dedicación exclusiva, venía a la Universidad mañana y tarde. Lo que me ha resultado muy duro es tener que compatibilizar, el seguir al mismo ritmo... nadie me exigía nada, quiero decir que en una empresa tienes que fichar y aquí no lo tienes que hacer...entonces, si rebobinara quizás me lo tendría que haber tomado con más calma”.

Puede parecer paradójica esa fuerte implicación con el trabajo y la buena aceptación de las fases en las que han dejado relegado el trabajo para atender a otras facetas de su vida, por ejemplo la familiar, a la que hemos hecho mención anteriormente. La explicación, desde nuestro punto de vista, está en que el estrés lo experimentan al tratar de compatibilizar diferentes roles porque no se sienten satisfechas consigo mismas si no rinden al máximo de sus posibilidades.

El conflicto entre el trabajo y la familia se les presentó, a este grupo de las más veteranas, en relación con la atención que tenían que prestar a los hijos. Todas las mujeres casadas y con hijos así lo mencionan, y el tema surge en su discurso de forma espontánea. Aunque han sido mujeres rompedoras de los moldes tradicionales no se puede olvidar que fueron socializadas en una cultura en la que el papel primordial de la mujer era la asistencia a otras personas, fundamentalmente los hijos. Por esa razón, el conflicto familia-trabajo ha sido más fuerte en esta generación que en las más jóvenes. Su forma de relacionar las experiencias en el ámbito familiar y en el laboral coincide con el modelo conocido como de “desbordamiento” dentro de la Psicología de las organizaciones. Este modelo se caracteriza por una gran permeabilidad entre lo que acontece en ambos entornos, de modo que lo que sucede en el ámbito familiar afecta al laboral y viceversa.

Así enfoca este tema Gloria, una de las encuestadas, que ocupa un puesto directivo en una empresa. Para ella, la maternidad es una barrera crucial en la trayectoria profesional de la mujer, en parte debido a una cultura y a una educación que hace que en la práctica la mujer se vea más afectada que el hombre por los problemas de los hijos.

Aunque a ella no le ha limitado el tener un hijo, cree que se debe a que no se le han presentado grandes problemas y, sobre todo a la ayuda de su marido:

“Si no hubiera tenido un hijo sanísimo, que ha dormido bien, ha comido bien, que no ha habido que operarle ni de sinusitis...o sea perfecto, yo no hubiera podido llevar la vida profesional que he llevado, con viajes, con tal....Y fíjate que yo he antepuesto mi vida profesional a tener más hijos, es decir, he tenido sólo uno. No me hubiera importado tampoco no tenerlos. Así como tengo amigas que a los dieciséis años decían que querían hijos, a mí más bien los niños quita, quita, que manchan... o sea, yo no soy niñera. Pero claro, mi hijo es mi hijo. Quiero decir que cuando me vinieron todos los instintos maternos es cuando me quedé embarazada y tu hijo... pues es otra cosa. Yo eso sí que lo hubiera antepuesto a cualquier cosa. Si mi hijo hubiera tenido algún problema tendría que haber tenido una vida menos activa”.

Gloria comenta la tranquilidad que ha supuesto el que su marido se hiciera cargo de su hijo si ella llegaba tarde por tener que asistir a alguna reunión. Porque el resto de tareas domésticas considera que se pueden contratar o dejar sin hacer, pero la atención de los hijos es más importante que todo lo demás, incluida la vida profesional.

Las mujeres de este grupo han llegado a la edad en la que profesionalmente se ha alcanzado el nivel jerárquico más elevado al que suele aspirar la persona. A partir de esa edad, el ascenso en el estatus sólo se produce dentro de este sector hacia niveles de alta dirección. Todas las mujeres que hemos entrevistado son muy críticas ante la discriminación que sufren las mujeres para conseguir puestos de poder y no sólo por lo que les atañe personalmente. Creen que la mayoría de los problemas que han padecido coinciden con la experiencia de otras mujeres en otras profesiones, aunque en su caso sea algo más difícil porque, parafraseando a una de las entrevistadas, viven en un entorno, la ingeniería, que “es cosa de hombres”. Tanto en el mundo de la empresa como en el de la universidad la experiencia que tienen es que la discriminación aparece cuando las mujeres reúnen los requisitos para aproximarse al poder. Según manifiestan, cuando hay competencia por el poder empiezan los problemas y, además, en su ámbito de trabajo, las mujeres que detentan algún tipo de poder son mucho más criticadas que los hombres.

“Lo peor me lo encontré cuando me asomé a las esferas ya de poder... ¿por qué? porque en esas esferas se pertenece a clanes y evidentemente los clanes son masculinos todos. Tú, como mujer, no puedes pertenecer a esos clanes. Ellos se sienten amenazados. Están ahí y dicen ‘esa tía está fuera, no pertenece al clan, no la controlo’, y es que a veces te enfrentas... por ejemplo, yo no aguanto los chistes machistas, que son que no os podéis imaginar... llega un momento en que sea como sea tienes que pararles los pies y cuando les plantas cara estás fuera. Cuando hay algo de poder por medio tienes que plantar cara y desde luego hay una discriminación brutal”.

Según la experiencia de este grupo de pioneras existe un límite en la jerarquía profesional hasta el cual no existe discriminación, lo difícil es cruzar esa barrera y acce-

der a puestos de poder. Y, como dice una de nuestras participantes: “el tema está en ir empujando ese límite hacia arriba”.

5.2. La vanguardia de los cambios

El grupo de mujeres entre 31 y 40 años se encuentran en una fase, dentro de la vida profesional, que se caracteriza por la consolidación del conocimiento adquirido y por la ascensión en la vida laboral. Desempeñan trabajos interesantes, con alto nivel salarial, y en un sector donde, debido a los cambios tecnológicos, existía una fuerte demanda de titulados cuando se incorporaron a la vida profesional. Coinciden, en muchos aspectos, con características del grupo anterior como, por ejemplo, en lo que se refiere a la valoración del trabajo que la centran, fundamentalmente, en la satisfacción psicológica que les proporciona, ya que les permite realizar un trabajo creativo y seguir aprendiendo y profundizando en la profesión. Los siguientes testimonios son ejemplos que reflejan esa tónica general de entusiasmo por el trabajo.

María, una ingeniera industrial con la especialidad de Automática y Electrónica y con siete años de trayectoria profesional, nos habla así de su trabajo:

“Yo, más que las posibilidades de promoción, otro punto que valoro mucho en mi profesión es la satisfacción personal respecto al tipo de trabajo que hago y a la posibilidad de creatividad que se me permite, al no estar ceñida a un trabajo muy rutinario, sino que he tenido la gran suerte de ir cambiando de temas. He tenido mucha libertad para aprender, para moverme en diferentes campos”.

En el mismo sentido se expresa Esther, que ingresó cuando cursaba el último año de carrera como becaria en la empresa en la que actualmente trabaja:

“Yo llevo aquí 11 ó 12 años, no sé, y es que el trabajo de aquí me gusta porque es justo la especialidad que yo hice, y entonces me veo como que es el sitio perfecto para desarrollar el trabajo que yo en su momento escogí y que me gusta. Y veo como que siempre he aplicado lo que era mi carrera y la verdad es que me gusta un montonazo y me han dado la posibilidad de aprender mucho”.

A través de los datos recogidos en la ficha, podemos concluir que, igual que en el caso de Esther, en general la movilidad laboral entre las mujeres de nuestra muestra es escasa ya que tienden a permanecer en la misma empresa en la que iniciaron su carrera. Sin duda, este hecho está relacionado con esa característica de personalidad que observamos en la mayoría de las ingenieras con las que hemos hablado: su mayor motivación en el trabajo es que les guste lo que hacen y hacerlo bien. Normalmente, la razón que motiva el cambio de empresa en este sector es la posibilidad de promoción y no tanto el poder obtener un trabajo en el que las oportunidades de desarrollo profesional sean superiores. Es importante subrayar que a lo largo de esta investigación ha sido frecuente encontrar este tipo de discursos, en los que se pone de manifiesto que el trabajo técnico que realizan es una importante vía de autorrealización y que este aspecto del trabajo lo valoran más que las posibilidades de promoción:

“Para mí es más importante el que yo disfrute con el trabajo y hacer algo que me interese. El hecho de una promoción, pero haciendo algo que no me aporte nada a nivel profesional...no, vamos, no lo haría”.

Entre la submuestra situada en esta etapa vital, en ningún caso observamos que se consideren en una posición de desventaja respecto a sus compañeros varones ni en salario, ni en lo que respecta a la valoración de sus capacidades o a la formación recibida en la empresa. La discriminación se percibe, en alguno de los casos, para ascender en la jerarquía de la empresa. Por ejemplo, Lola, que entró hace catorce años como becaria en la empresa de la que ahora es directiva, nos comenta en estos términos su experiencia:

“Bueno, la verdad es que empecé y me gustó mucho el tema. Entonces fui asumiendo responsabilidades y retos, y bueno, poco a poco hasta que ahora soy la responsable de este área. He ido creando equipo aquí”.

Actualmente, Lola tiene a su cargo un equipo de varias ingenieras e ingenieros y sabe que es una persona reconocida por su nivel en la empresa, pero cree que al ser mujer ha tenido que justificar más lo que hacía, que pelear más, hasta llegar a su actual puesto, en el que ya se le permite llevar adelante sus propias decisiones e iniciativas:

“He sido una persona luchadora y entonces, pues bueno, no es que me haya estado preocupando de mirar mucho alrededor, pero sí que en algún momento puntual he pensado: si yo hubiera sido hombre en vez de mujer sí que hubiera sido antes jefe o me hubieran dado más rienda suelta. Me ha costado más ser independiente o autónoma...yo he peleado por ser un grupo autónomo y no me han dejado”.

El ejemplo de esta directiva es paradigmático de lo que es la actitud de las mujeres de nuestro estudio. Lola en poco tiempo estuvo a la cabeza del grupo que dirige. En su empresa, de más de 300 empleados, la dirección está a cargo de una sola persona, un hombre; en el segundo nivel hay 6 ó 7 personas en la dirección, (sólo una es mujer) y a continuación está el nivel de dirección en el que ella se encuentra. Le han ofrecido un puesto directivo más elevado, pero ha renunciado a él. Explica así sus razones:

“Yo estoy en un punto en el cual pienso que no quiero ser dirección o pura gestión. Ahora a mí me han ofrecido puestos más altos, bueno, más altos... diferentes. Y yo he dicho que no, que no me interesa pasar a pura gestión porque pienso que... bueno, el entorno del ámbito técnico, y no sé, del grupo humano... El asumir responsabilidades no me importa, es decir, que me ha gustado siempre asumir y las he asumido y las sigo asumiendo, es por el tipo de trabajo, más bien. Porque creo que cuando pasas ya a un ámbito muy arriba te pierdes ver cosas. Tienes una visión estratégica amplia pero pierdes la visión concreta del día a día, de la gente tuya, que al final son los que sacan el trabajo día a día. Y a mí eso me da mucha pena. Te olvidas un poco del desarrollo del trabajo que al final es el que te está dando dinero y está moviendo la empresa”.

En las ingenieras que hemos entrevistado esta actitud hacia el poder es la predominante. No les asusta el asumir responsabilidades y estarían dispuestas acceder a puestos altos en la jerarquía siempre y cuando no les supusiera renunciar a otros aspectos que valoran más que el estatus como, por ejemplo, tener un horario más reducido o mantener buenas relaciones personales con el equipo de trabajo. En uno de los grupos se suscita la discusión en torno a este tema entre tres de las ingenieras que participaban en él, con los siguientes comentarios:

A. Si me ofrecieran un puesto así (alto nivel) yo lo aceptaría si estuviera remunerado.

B. Yo, a cambio de dinero, lo mismo.

C. Yo no, por responsabilidades familiares. De hecho me lo ofrecieron el año pasado en una consultora que estaban creando... Yo les dije: 'voy a tener niños, voy a pedirme una reducción de jornada y además quiero salir a las 6'. Y pensé que no me cogerían y me llamaron y fue justo en la semana que me enteré que estaba embarazada. Entonces, en una temporada creo que no me interesa otra cosa que no sea una jornada reducida y un trabajo tranquilo. Por mucho más dinero que tengas te lo gastas porque tienes que tener una interna y llegas a casa a una hora en la que ya los niños están acostados. Por mucho dinero que tengas es que te lo gastas todo.

A. No es cuestión de dinero. Yo creo que un puesto de más responsabilidad no va unido a estar más horas en la oficina. Sí a más quebraderos de cabeza. Desde luego si lo que me van a proponer es estar hasta las 10 de la noche evidentemente no.

Uno de los problemas de su profesión es el que las empresas exigen muchas horas de trabajo. Independientemente de que tengan hijos o no a su cargo, les resulta muy duro el que la jornada de trabajo se prolongue y no les quede tiempo libre para otras actividades:

"Yo creo que las mujeres, y además pienso que es por genética, valoran mucho más el problema que supone el estar tantas horas dedicadas al trabajo y por lo tanto quitárselo de la familia o del ocio y eso sí nos puede llegar a condicionar y yo, vamos a ver, yo soy consciente de que en esta empresa en determinado momento me han promocionado porque he echado muchas horas... el hecho de que se valore más las horas que el trabajo que realizas sí que nos condiciona, porque los hombres están dispuestos a echar lo que sea y nosotras no".

En varios grupos aparece el mismo tipo de discurso sobre las horas de dedicación al trabajo. En un mundo tan marcadamente masculino y con altos salarios, las empresas están acostumbradas a no tener un horario fijo y a que el horario se adapte a los picos de trabajo, bien porque haya que presentar proyectos o porque las reuniones de los ejecutivos se planifiquen para últimas horas del día. Para las mujeres de nuestro

estudio, esta forma de organización del trabajo es característica de los hombres y les parece innecesario el pasar tantas horas en el puesto de trabajo. Elena, por ejemplo, cree que si los hombres lo aceptan es porque su patrón de valores es muy tradicional y que las cosas están cambiando en las nuevas generaciones porque las mujeres van imponiendo nuevas pautas de relaciones con su pareja:

“Porque tradicionalmente han tenido una mujer que se ha encargado de la casa y de los hijos, pero ahora tengo compañeros que, casualmente su mujer es ingeniera también, bueno da igual cualquier clase de trabajo, y está totalmente de acuerdo conmigo. Yo tengo que recoger a mis hijas de la guardería y él también. No te estoy hablando de jefes ni nada por el estilo, te estoy hablando de compañeros, que su mujer trabaja y unos días le toca a él y otros a ella”.

Hasta hace pocos años, dentro de la unidad familiar o bien la mujer no trabajaba fuera del hogar o, en el caso de que sí lo hiciera, el salario de la mujer trabajadora ha sido, y sigue siendo en la mayoría de los casos, muy inferior al del varón. Sin embargo, las profesionales de nuestro estudio tienen salarios muy similares o superiores a los de sus cónyuges. Evidentemente, la equiparación de la pareja en salario lleva aparejado que la valoración del trabajo de ambos sea similar y, como consecuencia, el tiempo dedicado a trabajo doméstico o a la atención a los hijos también tiende a equipararse.

Por contraste con el grupo anterior, el de las pioneras, en la generación de mujeres entre 31 y 40 años que tienen hijas e hijos, no aparece de forma espontánea el conflicto entre los hijos y el trabajo cuando hablan de su trayectoria profesional. El 63 % de este subgrupo tiene hijos y la mayoría de ellas se sitúa por encima de la media nacional de las tasas de natalidad, ya que el número de hijos oscila entre uno y cuatro. Sin embargo, no parece que vivan de forma conflictiva compatibilizar el trabajo y el rol de madres de unos niños y niñas que aún son pequeños. Este es un cambio generacional importante que hay que situarlo, fundamentalmente, en los cambios ideológicos sobre el papel de la mujer en la sociedad. En comparación con el grupo de la generación anterior, los problemas objetivos para compatibilizar trabajo y familia no son menores. Sin embargo, para las mujeres de esta edad el conflicto familia-trabajo se plantearía si abandonaran el trabajo para atender a su familia y no a la inversa, porque están convencidas de que no es necesaria la dedicación exclusiva al rol de madres para garantizar el bienestar de sus hijos e hijas. Asumen la responsabilidad de la crianza de los hijos en un plano de igualdad respecto a su pareja. El discurso en uno de los grupos entre dos mujeres, que tienen más de tres hijos cada una, es explícito en este sentido:

A. Somos las que tenemos que cambiar el mundo. Somos las que tenemos que cambiar el mundo y yo he concluido que, puesto en una balanza, elegiría a la familia, pero que no me da la gana renunciar a mi trabajo, o sea, que lo van a tener que poner muy, muy, muy difícil para que yo renuncie a mi trabajo también. Que he estudiado, que me lo paso bien, que me descansa, que... o sea, ya nos han educado de otra manera.

B. Entonces renunciar a nuestro trabajo supone un conflicto, yo lo reconozco. Personalmente hubo un momento en que me planteé si merecería la pena, que es otro tema, renunciar durante unos años a trabajar fuera de casa e incorporarme más tarde, pero es difícil hacerlo.

A. Es que no puedes, te quedas atrás.

Esta postura ante el trabajo no implica que sea fácil para ellas compatibilizar la gestión de la familia, aunque sea con ayuda, y el trabajo que realizan con un nivel muy alto de exigencia y de dedicación. Para ellas la familia no es sólo una fuente de obstáculos en la carrera sino, sobre todo, de apoyo emocional y de satisfacción de sus necesidades afectivas. Como nos explica “B”, es difícil lograr ese equilibrio que te permite compatibilizar ambos roles y sentirse satisfecha, sobre todo en épocas bajas de moral por los problemas que se plantean en el trabajo, o porque has estado hasta muy tarde en una reunión y cuando llegas a tu casa los niños están dormidos, y “entonces piensas que has perdido un día de la vida de tus hijos por algo que no valía la pena”.

En las parejas de doble carrera las circunstancias laborales de una de las partes pueden entrar en contradicción con el desarrollo y el avance en la carrera de la otra parte. En ese caso, lo que observamos en nuestra investigación en relación con este grupo de edad es que en unas ocasiones ha sido el hombre el que ha cedido a favor del desarrollo profesional de la mujer y en otras ha sido la mujer la que ha supeditado o pospuesto su carrera. Estas elecciones, en determinados momentos de la vida, están estrechamente vinculadas a la etapa de crianza de los hijos e hijas pequeños. El que haya sido uno u otra el que ha ralentizado ese avance profesional en determinado periodo depende de las posibilidades objetivas que se les han presentado, optándose por la decisión que más beneficiaba a la unidad familiar, no sólo desde el punto de vista económico, sino también considerando aspectos afectivos o de equilibrio para la pareja.

Las elecciones individuales hechas por la mujer y el hombre en cuanto a quién cede a favor del otro no parece que dependa tanto del sexo como de la racionalidad desde el punto de vista de la economía familiar y del cuidado de los hijos. Por ejemplo, Olga, que tiene dos niños, explica que tuvo problemas continuos con uno de ellos al nacer y que fue su marido el que se quedó en casa cuidándole, porque en ese momento el trabajo de ella era más importante y los dos lo percibían así.

En el caso de Elena, ha sido ella la que se ha adaptado profesionalmente. Madre de tres niñas, dos de ellas gemelas, ha decidido dejar la empresa privada y hacer unas oposiciones para la administración, lo que le permite tener un horario regulado. Su marido, también ingeniero y al que conoció en la empresa, tiene que realizar con frecuencia viajes de larga duración, así que, cuando se plantearon tener niños, ella decidió cambiar de empleo. Se siente satisfecha con el trabajo que realiza porque es suficientemente variado como para que no la aburra y no descarta en el futuro reanudar sus estudios de doctorado e intentar trabajar en la universidad. Al hablarnos de su experiencia laboral anterior y de su actual situación, se saca la conclusión de que está muy satisfecha con la etapa que está viviendo.

La trayectoria profesional de Marisol ha sido mucho más azarosa. Terminó la carrera hace siete años al igual que su marido, compañero de la escuela. Después de finalizar una brillante carrera, trabajó dos años en una empresa hasta que se casó y trasladaron a su marido a Estados Unidos. Allí pasó dos años, en los que consiguió un permiso de trabajo y continuó trabajando para la misma empresa desde su casa, vía Internet, y yendo de vez en cuando a la oficina. El trabajo en su casa pudo compatibilizarlo incluso después de tener su primer niño. Después de dos años, por un nuevo traslado del marido, vuelve a España y, dado que los trabajos que encuentra la obligan a viajar, a lo que no está dispuesta, opta por preparar unas oposiciones, que sacó sin dificultad. Posteriormente, renuncia al puesto obtenido porque vuelven a trasladar a su marido fuera de España. Actualmente vive en un país europeo en el que no ha podido encontrar trabajo. Nos confiesa que echa de menos el trabajo porque “trabajando he disfrutado un montón” pero que cuando mira a su familia piensa que la compensa el haber cedido.

Claramente, las limitaciones profesionales que el rol familiar le han impuesto no le permiten a esta mujer sentirse plenamente satisfecha consigo misma. Por lo que nos cuenta, podemos deducir que la situación de Marisol también afecta a su marido y que ambos se plantean esta etapa en la carrera de ella como algo transitorio:

“Ya soy yo la que he cedido, y ya lo tengo claro y por mucho que él me diga ‘ahora si tu encuentras un puesto muy bueno nos volvemos a España y yo busco lo que sea allí y dependo más de ti’, está claro que si yo he cedido ya es él el que va a mandar en la familia...la mujer se centra más en los niños [...]. Él está deseando que yo trabaje porque él también veía que yo disfrutaba con mi trabajo y que me encantaba. Y quiere que yo trabaje pero también es consciente de que en mi tipo de trabajo muchas veces tenía que viajar y a lo mejor llegaba muy tarde a casa. Desconectarnos de los niños tampoco queremos. Y entonces, él sí quiere que trabaje, vamos a intentarlo. Estamos dispuestos, pero claro nunca podré yo llegar a una cosa de mucha responsabilidad en estos momentos porque preferimos estar más con los niños, pero estaría muy bien una cosa de medio tiempo, que en España todavía no...no se lleva mucho”.

Sin embargo, otra de las participantes en el estudio no dejó su trabajo cuando él se trasladó a otra ciudad, quizás porque sabían que esa estancia fuera del domicilio familiar era temporal. Estuvieron dos años viviendo separados, periodo en el que él iba y venía, hasta que volvieron a la vida normal. No obstante, manifiesta que ante la posibilidad de tener que renunciar uno de los dos al trabajo por alguna razón, está segura que ella asumiría mejor dejar de trabajar, porque a ella le sería más fácil que a él encontrar otras satisfacciones fuera del trabajo.

En general, a la conclusión que llegamos, teniendo en cuenta el discurso de la mayoría de las mujeres de este grupo de edad, es que, en la relación familia-trabajo, su mentalidad no va en la línea del modelo de “desbordamiento” al que nos hemos referido antes, sino que concuerda más con el modelo de “segmentación”. Según este último modelo, se considera que trabajo y familia son entornos distintos y que una

persona puede funcionar en ambos sin que uno se vea afectado por el otro. El trabajo es una faceta de su vida, pero no toda su vida.

El tema crucial en el conflicto familia-trabajo para la mujer de las sociedades modernas está en la maternidad y en la obligación moral afectiva y de participación en la educación de sus hijos que este rol les supone. Curiosamente, son las profesionales que no tienen experiencia de ser madres las que ven más problemático el compatibilizar trabajo y maternidad. Puede ser que esta visión conflictiva de las relaciones trabajo-maternidad sea la razón que les ha llevado a renunciar a tener hijos o a posponer el ser madres hasta que estén más establecidas profesionalmente.

En este grupo de edad, hay algunas mujeres que rondan los cuarenta años y abiertamente muestran su renuncia a tener hijos o, en algún otro caso, que viven este tema como una asignatura pendiente. Por ejemplo, una de las entrevistadas nos confiesa, junto con el entusiasmo por su trabajo que es manifiesto a lo largo de toda la charla, que su vida personal –relaciones con amigos y parientes- y matrimonial se ha visto negativamente afectada por la extrema dedicación al trabajo. Para ella, es muy difícil compaginar familia y trabajo y, por otra parte, si el trabajo te absorbe no eres capaz de desconectar cuando estás con tu pareja o de buscar un hueco para verte con otra gente. Aunque no ha tenido hijos, y le parece difícilísimo compatibilizar el rol de madre y el profesional, reconoce que la maternidad puede tener la ventaja de que te ayuda a desarrollar otras facetas de tu vida.

“...Por compañeras que tienen hijos, hombre, si que están más limitadas, ¿no?. Porque, te quiero decir que tienen... al final te dicen: oye, que a las 7 me tengo que ir, a las 6 tengo que ir a por el niño, porque se va la niñera y no puedo fallar. Y claro, cuando llegan a su casa desconectan porque no tienen más remedio, porque tienen al niño esperando a la mamá. Que es la que más se encarga de ellos, entonces yo creo que sí, yo creo que sí que hay más limitación, por supuesto. Pues en mi caso concreto, pues yo si hubiera tenido hijos, está claro que hubiera tenido que cambiar totalmente...”

Un aspecto substancial que hay que destacar, por la consistencia con la que aparece en el discurso de las ingenieras, es que son conscientes de que su mundo laboral está muy marcado por la prioridad de intereses de los hombres, y que éstos conceden demasiada importancia al trabajo en relación con otras facetas de la vida. Son muchas las que echan en falta tener más tiempo para vivir, fuera del trabajo. Todas participan de esta opinión, de que el trabajo es una faceta más, importante, pero que no puede anular otras facetas de tu vida. Además, creen que esta visión del trabajo es una característica diferencial de las mujeres, y que no implica exclusivamente a los roles familiares que las personas con niños y niñas tienen que asumir, sino a toda una concepción sobre la vida. Esther lo expresa en estos términos:

“Siempre estamos oponiendo trabajo y familia, y por qué no podemos oponer trabajo con tiempo libre, con ir a clase de pintura, ir a un museo, ir al cine, esa confrontación nunca existe, se da por supuesto que a todo lo demás se renuncia.[...] hay que llegar a la mentalidad de que hay que dedicar de las 24 horas del día una parte a trabajar y otra a vivir, sea en fami-

lia o tú sola, y llenarla como quieras [...] Yo aspiro a que tenemos que cambiar el mundo y tener nuestra familia y nuestro hobby”.

Como ellas mismas reconocen, y nos han comentado, pertenecen a una clase social de mujeres privilegiadas porque el nivel económico de la unidad familiar es muy elevado, lo que le permite tener ayuda externa para atender a los hijos o pagarse una buena guardería, y no necesitan depender de los abuelos para la crianza. Otros estudios han demostrado que el conflicto entre la familia y el trabajo es menor en las mujeres con trabajos tradicionalmente masculinos que en las que trabajan en puestos tradicionalmente femeninos (Martínez-Pérez, 2002; Moore y Gobi, 1995). La explicación de estos resultados observados puede estar, precisamente, en que el mayor estatus y salario de los trabajos tradicionalmente masculinos les permite encontrar ayuda para desempeñar sin dificultad su rol familiar. Además, en la presión familiar en relación con el trabajo de las mujeres influye de forma decisiva la interacción con el trabajo de la pareja, y el que exista simetría o asimetría en cuanto al estatus y salario de ambos cónyuges. A mayor asimetría mayor desajuste. En el caso de las ingenieras, la colaboración de la pareja en la unidad familiar es lo común. Lo que añoran es tener más tiempo libre para dedicarlo a lo que deseen.

Es preciso resaltar que se percibe, claramente, que les molesta que se les atribuya una serie de problemas en el trabajo por el hecho de ser madres y que eso pueda condicionar el tipo de tareas que se les asigna en la empresa. Alguna de las participantes comenta que a la hora de promocionarla le han preguntado si pensaba tener más hijos, cuando ya había demostrado que era capaz de desempeñar su papel de madre sin que afectara a su rendimiento profesional. María, que ha sido madre de cuatro hijos en poco tiempo, incide en este argumento:

“Sí, te preguntan si tienes intención, no a mí personalmente, de acogerte a una jornada reducida por cuidado para hijos, cosa que no se la preguntan a un hombre, cuando tiene el mismo derecho a solicitarla... [hablando de estas diferencias] yo creo que se le presupone a una mujer y nunca se piensa en el hombre. De hecho, a mi marido, por ejemplo, tuvo una baja de maternidad cuando no era nada común, y creo que se la dieron porque se quedaron tan alucinados de que la pidiera que no fueron capaces de reaccionar. En cambio, yo he oído comentarios: ‘tengo tantas chicas, tal, tal, tal, las cuentas de embarazo son estas’. Pero es que no se nos ha metido en la cabeza que los embarazos llevan a bajas de paternidad/maternidad compartidas.”

En el mismo sentido se expresa Olga, que es madre de dos hijos y que también nos comenta que en alguna época su marido se ha ocupado más de atender a los hijos que ella:

“Mucho machista por aquí, sobre todo cuando tienes hijos. Parece que no vas a viajar porque tienes hijos. Bueno, y el otro también tiene hijos...y eso sí que se nota. Y no en general, pero hay muchos que sí. ‘Tú estás embarazada y no puedes salir’. Vamos a ver, perdona, lo dirás tú, yo podré salir. Si estoy bien para trabajar, ¡no voy a estar bien para viajar!”

Se observa una especie de “pudor” entre el grupo de mujeres casadas en relación con que en ningún momento nadie les pueda achacar que fallan en el trabajo por dedicarse a un rol tradicional de las mujeres, como el de atender a los hijos. Da la sensación de que no quieren ningún tipo de privilegio especial respecto a sus compañeros o que se las vea de forma estereotipada en relación con su profesión. Una de las entrevistadas, que con frecuencia tiene jornadas prolongadas hasta las 10 de la noche, nos comenta que realmente no te puedes ir a las 6 de la tarde si tienes una reunión porque tengas que recoger a tu hijo. Si alguna vez ha tenido que dejar el trabajo para atender a su hijo ha preferido alegar otro tipo de razón para ausentarse del trabajo:

“Yo decía: me tengo que ir, tengo dentista... o tengo... quiero decir, no me gusta dar esa imagen, ¿entiendes?. Por la razón que sea, por la carrera que he hecho, o la educación que he recibido”.

La impresión que se saca de las manifestaciones de estas mujeres es que al vivir en un entorno en el que son minoría temen que se les asocie cualquier característica estereotipadamente femenina y que son especialmente sensibles a estos temas, como explícitamente reconocen en uno de los grupos:

A. Ahora, yo lo que sí que he notado es que en ese sentido las mujeres somos muy tontas, porque yo también tengo hijos, y dices cuando tienes que ir al pediatra, salvo que sea una cosa excepcional, pues voy cuando acaba la jornada laboral, y en mi empresa te sorprende cómo ves señores bien mayorcitos que se van a las 10 de la mañana a hacer los papeles de sus hijos de 18 años.

B. Sin ningún complejo.

A. Sin ningún complejo, y yo decía ‘es que soy tonta’ porque yo si me voy a las 10 al pediatra...

C. Nadie te dice nada.

B. Me catalogan, ¿no?, o ya piensan ‘fíjate ésta, a las 10 de la mañana se va al pediatra’.

C. Tú misma te estás autocatalogando como, entre comillas, un fallo profesional el tener en cuenta tu vida familiar antes, porque presumes que es algo malo, es algo que lo autocensuras tú.

El rechazo de las jornadas laborales largas es uno de los temas recurrentes, especialmente entre este grupo de mujeres. Echan en falta el tiempo libre que les impide desarrollar otras facetas e intereses personales. Incluso creen que se está produciendo una tendencia a una menor flexibilidad en la elección de horario y de jornada laboral, y que dadas las condiciones en que está el mercado de trabajo es muy arriesgado para la mujer el pedir jornada parcial, ya que puede ser el primer paso para el ostracismo en la empresa. En uno de los grupos se argumenta así sobre este tema:

A. Yo otra cosa que haría sería regular el horario.

- B. Aparte de regular el horario, que yo no sé cómo lo haría, pero yo fomentaría las jornadas parciales. Por ejemplo, hoy día tenemos obligatoriamente un tercio de jornada. En esta empresa, históricamente, con tu jefe directo se pactaban reducciones menores. Aquí, por ejemplo, había personas que por el trabajo que llevaban venían todos los días de 9 a 3 y una tarde, porque esa tarde tenían que hacer un trabajo, venían. O venían todos los días pero se reducían una hora de la jornada habitual. O sea, flexible.*
- A. O sea, flexibilizaría ese tipo de reducción, que fuera una opción personal si te reduces media jornada o sólo una hora. Yo creo que habría que fomentar todo tipo de contratos, no sólo para mujeres o para mujeres casadas.*

5.3. Profesionales para el siglo XXI

A este grupo pertenecen las profesionales menores de 30 años. Se trata de mujeres muy jóvenes y, por tanto, acaban de comenzar su trayectoria profesional por lo que su experiencia es menos prolongada y menos rica en esta faceta de su vida que la que se puede obtener de los dos grupos anteriores, simplemente por el número de años de vida laboral que acumulan.

Mientras que para el grupo anterior el título de Ingeniería era garantía de encontrar empleo, para las promociones de Ingeniería que terminan en este momento las cosas están más difíciles. La crisis económica y laacentuación del paro en la última década, así como las tendencias de precariedad en el empleo y en las contrataciones, también han llegado a los sectores privilegiados de la demanda de empleo, como es el sector de las nuevas tecnologías y de las ingenierías. Aunque, según se ha señalado anteriormente, los titulados en Ingeniería tienen menos paro que los titulados de otras carreras, las expectativas de conseguir un trabajo con buen salario y alto estatus han disminuido en las nuevas generaciones de ingenieras e ingenieros.

La mayoría de las participantes han obtenido el primer puesto de trabajo después de un periodo como becarias en prácticas, o por selección directa de la empresa a la que habían enviado su currículum a través de alguna persona conocida que trabajara allí. Ninguna de las entrevistadas menciona que haya pasado por una consultora de selección de personal, a las que se suele acceder a través de los anuncios publicitados por las empresas. En este sentido, comentan cómo el lenguaje utilizado en los anuncios es excluyente ya que implícitamente siempre parecen referirse exclusivamente a varones. Se piden ingenieros y cuando el servicio militar era obligatorio también era un aspecto que se mencionaba, lo que pone de antemano en cuestión el que la empresa contemple la posibilidad de que acceda al puesto una mujer:

“Recuerdo haber visto en las ofertas del Colegio de Ingenieros, al principio, cuando las estaba ojeando (hace años) ofertas en las que claramente te venía la descripción del puesto: requisito ‘hombre’. Yo lo he visto escrito. Generalmente son puestos para trabajar a pie de planta donde el trato es con operarios que no han visto nunca una mujer en planta... es falta de costumbre”.

Dos de las entrevistadas están en situación de paro y las dificultades que están encontrando para obtener un empleo las achacan a su condición de mujer. Marisa, ingeniera técnica industrial, nos cuenta cómo coincidió en una entrevista de empleo con un compañero que había sacado peores notas que ella a lo largo de la carrera, y una calificación sólo de notable, frente a su sobresaliente, en el proyecto fin de carrera. Al final, el puesto se lo dieron a él. Para ella la explicación de esta discriminación es que no tienen en cuenta en la mujer lo que vale profesionalmente sino que anticipan una serie de problemas como, por ejemplo, que no seas capaz de dirigir a obreros, o que causes bajas por maternidad. Amparo, ingeniera técnica de minas, en paro desde que terminó la carrera hace un año, también recalca la dificultad de las mujeres en su campo para acceder al primer empleo. Comenta, con estas mismas palabras, que:

“De las chicas que empezamos la carrera juntas ninguna está trabajando en Ingeniería de Minas y, sin embargo, de los chicos la mayoría sí”.

Dentro de las ingenierías hay unas más “masculinizadas” que otras e Ingeniería Técnica de Minas es una de ellas. Cuando se le pregunta por qué cree que existen esas dificultades para ella y sus compañeras a la hora de conseguir un empleo nos dice, entre otros argumentos, que la mentalidad antigua supone que para estar en la mina hay que ser muy fuerte y, también, que los empresarios temen que ante los clientes o los operarios una mujer ingeniera va a tener menos credibilidad y que la van a respetar menos. Sin embargo, no pierde la esperanza:

“Pienso que el problema está para entrar, después, una vez que ven que tu trabajo es bueno no hay ningún problema para ascender”.

La experiencia de Maite, también ingeniera técnica de minas, va en la misma línea de las expectativas de su compañera de carrera. Después de un periodo de tres meses en prácticas en una empresa le han vuelto a llamar y en la actualidad tiene un contrato por seis meses:

“En verano estuve en el departamento de calidad, en la cantera, y ahora estoy en el departamento de medio ambiente donde estoy trabajando con un contratillo de seis meses como ingeniera, aunque no me pagan como tal, estoy de prácticas, pero prefiero eso a estar parada, y así vas cogiendo experiencia y metiéndote allí”.

Maite comenta con mucho humor parte de sus experiencias. No sólo era la única ingeniera, sino que las únicas mujeres de la empresa eran la secretaria del director, la limpiadora y ella. Los jefes, los otros ingenieros, y los empleados se pasaban el tiempo pendientes de ella.

“¿Quieres que te ayude? Por ahí no pases.” Y yo le decía que yo puedo ir igual que tú. Y luego pasó algo curioso, que cuando yo me iba llegó otro chaval de prácticas y el jefe lo mandó una semana entera de prácticas, y yo pensé, pues nada, le estará mandando algún trabajo y cuando ya le vi, le pregunté y me dijo: ‘no es para que conozca un poco lo que es la cantera, las voladuras y tal’. Y yo dije, bueno, ¿y a mí por qué no me han mandado?”

Yo he venido aquí de prácticas igual. Y al jefe se le ponía la cara de todos los colores y me decía, no es que tú si tienes que coger algún hierro... y yo le dije, no te preocupes que si no puedo ya lo llevo rodando... Me gustaría lo de la cantera, lo de la mina, pero eso es muy difícil porque todavía no conozco a una mujer que sea directora facultativa. Vi una en la tele, porque no me ha dado la cosa de mover, porque como tenga tiempo voy a ver yo si hay alguna mujer. El otro día vi a una en la tele y salió porque cargando una voladura le cayó un rayo y la pobre estaba embarazada...y me dio una alegría, no por lo del rayo claro, que no le pasó nada, sino porque digo, por lo menos hay una mujer que está en este puesto, aunque la pobre sale en la tele porque le ha caído un rayo”.

Solamente el 30,2 % de las mujeres de este grupo de edad están casadas o conviven en pareja y ninguna de ellas tiene aún experiencia de ser madre. Quizás porque están libres de responsabilidades familiares o por el hecho de que llevan poco tiempo en la profesión, la realidad es que a la mayoría no les importa el dedicar muchas horas al trabajo. Sobre este tema, se pronuncia así una de las entrevistadas, ingeniera superior de telecomunicación:

“Por el tiempo, ahora no tengo ningún problema para dedicarle tiempo a un trabajo, y de hecho no es una de las cosas de....es que yo creo que ese tema lo tenía claro desde el principio desde que elegí esta carrera, sabía que... igual que no iba a tener que dejar nunca de estudiar y de aprender cosas, porque esto de un día para otro cambia. También lo sabía que no es, no tiene un horario fijo, sino que te tienes que ir amoldando, pues a los proyectos, a las tareas en las que estás y unas veces requieren más... una jornada completa pero en el sentido amplio de la palabra y, o incluso luego tienes flexibilidad para disponer de otros días cuando se han terminado los proyectos o... que no suele ocurrir mucho porque no suele haber muchos, se suelen solapar todas la actividades pero bueno...no sé, yo creo que no tengo ningún problema porque tampoco tengo ningunas cargas familiares ni nada de eso”.

A las más jóvenes, el tener que viajar no sólo no les importa sino que, en aquellos casos en los que se ven obligadas a realizar viajes, comentan que este tipo de actividades son un aliciente en su vida profesional, como explica una de las participantes, ingeniera industrial:

“Sí, yo ahora por lo que estoy haciendo tengo que viajar. Vamos, no períodos largos de tiempo pero sí viajes cortos cada cierto tiempo, cada dos meses o así, que no es mucho, pero a mí me gusta. Ahora mismo en la situación en la que estoy a mí me gusta viajar, me apetece que me manden de viaje. También es verdad que es muy cansado a veces, muchas veces ‘te mando otra vez de viaje’. Bueno, que voy a trabajar, no voy..., pero a mí me gusta, cambias, no porque no vayas a trabajar sino porque cambias de aires; cambias, sales de la oficina, te relacionas con otra gente. Está bien, a mí me gusta”.

Cuando surge el tema de la promoción en la empresa y el ascenso en el escalafón jerárquico, como ya hemos visto en los grupos anteriores, unánimemente se observa que no es un tema prioritario para las profesionales jóvenes. En el discurso de todas las participantes se subraya que lo primordial es la satisfacción con el trabajo realizado y, también, el disfrutar de un ambiente de trabajo con buenas relaciones sociales. El siguiente comentario puede servir de ejemplo de esta postura generalizada en relación con el orden de prioridades en la que basan su satisfacción en el empleo:

“Yo creo que lo primero que valoraría es que me gustase el trabajo. Eso lo primero, y la razón de llevarte bien con los compañeros también es muy importante, es que va como todo en conjunto. Que te guste el trabajo y lo que estás haciendo, tiene mucho que ver con que estés a gusto donde estás, entonces bueno. La situación es estar a gusto en el trabajo, que me guste lo que hago, eso yo creo que es lo primero. Luego quizás el dinero, que me paguen. ¿El estatus?, el estatus no sé, me da igual, yo soy quien soy para mí, para mi familia, para la gente que me quiere. Vamos que no, el estatus así, de cara a los demás, a mí no me importa lo que piensen los demás, a mí me es igual. No, eso no lo valoro, vamos, pero sí estar a gusto y que me guste, y luego la relación también en conjunto, y lo que me paguen”.

Según Belén, otra de las encuestadas, que se expresa en los mismos términos respecto a la importancia que concede al estatus, parece que ese desinterés por ascender es percibido como algo característico de las mujeres, seguramente porque observan diferencias entre sus compañeras y compañeros en relación con el interés por los puestos de poder:

“No, ascender no es una de mis prioridades en la vida, no. A lo mejor, ésta es otra razón por la que las mujeres tenemos menos puestos de dirección, a lo mejor, en general pensamos así muchas, no lo sé. Porque yo también le doy mucha importancia a mi vida fuera de la empresa, ahora mismo a nivel de amigos, a nivel de hacer las cosas que me interesen. Irme un fin de semana al campo a andar, que me gusta mucho, o ese tipo de cosas, le doy mucha importancia y cuanta más responsabilidad tienes, menos tiempo tienes para ti misma. Entonces, llegado el momento, dependiendo, pero también es verdad que cuando te gusta un trabajo, cuando estás en un trabajo la tendencia tiene que ir siempre hacia puestos de más responsabilidad, pero yo en principio ahora mismo y en mi situación no es lo que más me apetece. Me apetece que me guste mi trabajo, me apetece por supuesto que me suban mi salario, y ser buena en lo que hago, y ser valorada en lo que hago pero no especialmente tener puestos de responsabilidad o directivos, no en principio, aunque nunca se sabe, luego si me lo ofrecen... dependiendo de las condiciones y quizás lo aceptase pero no es a lo que aspiro, no es lo que busco en principio”.

Aunque la mayoría de las ingenieras de este grupo de edad tienen pareja, convivan o no con ella, el tema de la familia o de los hijos apenas aparece en su discurso de forma espontánea. No es un aspecto del “yo presente o futuro” que parezca espe-

cialmente importante para ellas. No podemos olvidar que las mujeres de esta generación, independientemente de la profesión, se mantienen solteras y sin hijos cada vez más tiempo, para así prolongar su formación y ser competitivas en un mercado de trabajo precario y exigente, en el que es difícil entrar y en el que la baja por maternidad puede ser un obstáculo para la renovación de un contrato. Las mujeres de nuestra muestra no son una excepción. En algún caso nos comentan que su opción es la de no tener hijos, a no ser que con el tiempo cambien de opinión. Por otra parte, hay que destacar que siempre que comentan el tema de la maternidad, como proyecto futuro, plantean los afectos, obligaciones y renunciaciones de ambos progenitores en un plano de absoluta igualdad.

Esta es la postura, por ejemplo, de Sara, que es hija de ingeniero e ingeniera y su novio también es ingeniero superior, igual que ella. Por la profesión de sus padres, la proyección que hace de su futura maternidad está muy vinculada a lo que ella ha vivido. Cuando en su grupo se discute si es posible compatibilizar trabajo y familia, ella defiende que cuando se decida a ser madre quiere disfrutar de su maternidad y que su pareja se lo plantea igual. Por esa razón tendrán que imponerse ambos horarios reducidos:

“Yo te digo mi opinión personal porque no tengo niños pero sí que sé que en el momento en que yo decida tener un niño yo voy a querer estar con ese niño, igual que supongo que mi novio va a querer estar con ese niño. Entonces los dos nos vamos a auto imponer unos horarios un poco más restringidos en cuanto al número de horas de trabajo. Lo que pasa es que...cuando pasen los años a él se le va a olvidar antes que tiene que volver...eso lo veo por la experiencia de familias externas a la mía y también por la mía”.

5.4. Expectativas de las estudiantes sobre su futuro profesional

Una buena parte de las estudiantes encuestadas anticipa los problemas que pueden tener, por el hecho de ser mujer, a la hora de encontrar un empleo, ya que piensan que lo van a tener más difícil que los hombres. Sin embargo, la mayoría no creen que puedan sufrir una discriminación tal que les impida incorporarse al mercado laboral en un puesto de trabajo que les permita desarrollar adecuadamente su carrera. En general, y de forma muy mayoritaria, se observan unas expectativas positivas sobre su futuro profesional.

A lo largo de la carrera, estas estudiantes de últimos cursos han comprobado que los conocimientos y la valía profesional de ellas y de sus compañeras es la misma que la de sus compañeros. Por lo tanto, no ponen en cuestión su capacidad o conocimientos en relación con sus compañeros, pero temen que lo van a tener que demostrar más que ellos. Aunque están convencidas que a la hora de encontrar un empleo va a ser la trayectoria académica el factor de peso, muchas perciben que les va a ser más difícil que los hombres por el temor de los empresarios a que las mujeres se queden embarazadas.

“Se ve que primero van a la gente que va a curso por año, después ya van poniendo pegas, los idiomas, la disponibilidad tanto para viajar como el que seas hombre o mujer. Yo creo que la mujer tiene limitado el acceso a determinados puestos de trabajo, por un montón de cosas, en principio porque este tipo de carreras lo han hecho un mayor número de hombres que de mujeres. Luego a la hora de tener familia, un embarazo a una mujer le condiciona más que a un hombre y a la hora de tener familia, también. Aunque ahora se está hablando también de dejar el tiempo por maternidad a los hombres, creo que sigue condicionando mucho a la mujer. (Con una expresión de intenso desánimo) Me imagino que no tendré ningún problema.”

Se plantean los primeros años de vida profesional como un periodo de lucha, en un mercado de trabajo muy competitivo, hasta que consigan consolidar un determinado puesto pero, igual que se ha visto en las profesionales, la mayoría de las estudiantes no están dispuestas a integrarse en un trabajo con grandes exigencias de horario, y prefieren renunciar a los beneficios económicos o de estatus que les podría reportar un empleo de esas características, para salvaguardar otras facetas de su vida que consideran importantes:

“Luego ya buscas algo más normal que se acomode más a tu vida normal, a lo que quieras hacer, que tengas unos horarios. El problema de la empresa privada es que no tiene horarios. Yo creo que depende un poco de las empresas, pero yo este verano he estado trabajando en una empresa y... yo encantada de la vida porque no tenía otras cosa que hacer, yo me dedicaba a la beca, no tenía ni que estudiar ni nada, pero mi beca era de 5 horas y me tiré dos semanas trabajando 10 horas cada día y hubo un día que batí el record, trabajé 14 horas y dices esto ¿qué lo puedo hacer, durante los 10 primeros años para lograr un puesto más o menos alto?. Y una vez que lo logres dices: hasta aquí señores, yo me quedo aquí, que me ha gustado y estoy muy a gusto, y voy a hacer esto que para eso me lo he ganado, pero si hay más pisos por encima y eso me exige mucho más, yo me quedo aquí. Yo, ése es el planteamiento que tengo, conseguir llegar lo más lejos que pueda, mientras... no mientras no me case, sino mientras no tenga una familia que dependa de mí”.

Para algunas de las estudiantes, la Universidad o las oposiciones al sector público se plantean como una posible solución al problema de la sobrecarga de horario exigida en sus profesiones dentro del sector privado. Éste es el planteamiento, por ejemplo, de una estudiante que está finalizando Ingeniería de Telecomunicaciones:

“No lo sé, a lo mejor hago el doctorado y mientras me lo pienso, porque acabar la carrera con 22 años... soy muy joven para trabajar y digo: ¿dónde voy yo tan jovencita?, ¡me van a comer!. Por eso, como tampoco me disgusta la idea de seguir estudiando, igual sigo o me quedo aquí, e intento sacar una plaza en la Universidad, porque creo que es un trabajo en el que... es un tipo de trabajo más compatible con la vida personal, tienes unas horas y no te exigen tanta dedicación, tienes más libertad de horario. Te organizas como quieras.”

Algunas se muestran muy optimistas y no hacen referencia a los problemas que se pueden encontrar. Pero, incluso en esos casos, la percepción que tienen sobre la realidad que les tocará vivir está profundamente condicionada por la amenaza de las diferencias de género. En este sentido, se observa en las estudiantes una excesiva preocupación por los problemas de discriminación que puedan tener que afrontar, mucho mayor que la expresada por las profesionales. Seguramente, al encontrarse en los últimos años de carrera y con un futuro profesional al que en breve se tendrán que enfrentar, pero que se les presenta todavía incierto, emergen todos los miedos relacionados con su profesión. Constantemente, el discurso sobre el proyecto profesional se vincula a la maternidad y en la mayoría de los casos perciben que esta condición exclusiva de las mujeres puede influir negativamente en su futura carrera. El contenido de las siguientes expresiones, de dos estudiantes, ponen de manifiesto cómo la maternidad, debido al rechazo social de esa faceta en el mundo laboral, se puede vivir como un estigma comparable a una enfermedad o a algo bochornoso, que deteriora la imagen pública de la mujer:

“Yo creo que va a ser una integración normal sin ningún tipo de problemas especiales por ser mujer, yo creo que me integraré como el resto de mis compañeros.

M: ¿Crees que vas a tener algún tipo de problema distinto?

En principio no, de no ser que me vaya a incorporar cuando tenga alguna enfermedad o esté embarazada o alguna cosa así que es obvio que no te van a coger”.

“Yo creo que siguen teniendo más facilidad ellos, no digo que nosotras no las estemos empezando a tener, pero... En un hombre el periodo de un embarazo no le afecta en absoluto. No tiene que ir a hacerse pruebas, por ejemplo. Si una mujer tiene que hacerse pruebas tiene que pedir permiso en el trabajo. Luego a la hora de dar a luz, tampoco. Él no tiene que seguir todo el proceso tan de cerca como ella. Y para determinados puestos de trabajo que se requiere presencia no da la misma presencia una mujer en estado que otra que no lo está”.

La idea de que en algunas ocasiones el ser mujeres las puede beneficiar también aparece en el discurso sobre sus expectativas de empleo:

“Espero no tener ningún problema, mi formación es la misma que la de mis compañeros. Espero que no sea así. Yo creo que incluso pueden tener motivaciones, por el hecho de ser una chica. Es que no entiendo por qué, si hemos recibido la misma formación, a lo mejor yo puedo tener mejor expediente, o peor, pero no creo que tengan que fijarse en eso, sobre todo porque es un trabajo que no tiene nada que ver con la fuerza física y para desarrollarlo no tiene por qué haber diferencias”.

Cada vez están más extendidas las creencias de que algunas de las características tradicionalmente asignadas a las mujeres son valoradas de forma especial por las

empresas. Para las estudiantes, dependiendo del contexto, las mujeres ingenieras pueden tener ventajas porque la empresa les reconozca ciertas habilidades especiales, como la capacidad de diálogo o de negociación. Sin embargo, los problemas que anticipan sobre las causas de la posible discriminación de las mujeres no se limitan a los responsables de contratar en la empresa, sino en la imagen que hay que dar de cara a los clientes. Sobre este punto, los comentarios en uno de los grupos discurren en estos términos:

A. Y ya no solamente depende de tu empresa en sí, del entorno en el que trabajas, sino para quien trabajas, si a tus clientes no les gusta, lo llevas crudo aunque en tu empresa estés muy a gusto y te valoren muchísimo, si tus clientes quieren...

B. Una imagen...

A. Y las empresas cuando contratan tienen que saber qué es lo que quieren sus clientes, porque a lo mejor puedes ser la persona más eficiente del mundo y que al cliente le entres por el lado izquierdo y dices 'hasta aquí'. Que no tiene por qué, a veces, al contrario, ven una mujer y se le abre el cielo, se nos supone una mayor capacidad de diálogo que a los hombres que parecen más tajantes, pero a lo mejor las mujeres somos más tajantes y vamos, a lo mejor llevándonoslos a nuestro terreno. Hay veces que ser mujer puede ser un inconveniente y otras ser una ventaja.

En otro de los grupos, inicialmente el discurso parte de los mismos supuestos: de las ventajas que puede tener la mujer por los valores de igualdad de género que se van imponiendo culturalmente en las empresas. Sin embargo, la conclusión final a la que llegan es que, a pesar de todo, la mujer tiene que superar barreras que no se ponen a los hombres. Incluso entre las estudiantes que se muestran más optimistas respecto a su futuro profesional parece que tienen asumido que van a tener mayores dificultades que si fueran hombres.

A. No, si tú muestras lo que vales, no tienes por qué tener ninguna traba.

B. Yo creo que hoy en día en muchas empresas está incluso bien visto que potencien a la mujer, como socialmente ya se ve mejor lo de la igualdad y todo eso.

C. Yo creo que sí, pero yo creo que eso es sólo imagen; yo creo que la mujer sí que tiene que demostrar bastante más que un hombre para estar en el mismo lugar, por regla general, sí que hay muchos más hombres que están dirigiendo o controlando cosas, que tienen menos ideas que a lo mejor una mujer y están ahí porque son hombres. Por mucho que se diga que si la mujer en el mundo laboral...a la hora de la verdad pues sí, se dará trabajo a la mujer pero en condiciones diferentes. Yo todavía no me lo he planteado porque todavía no he empezado a trabajar, pero supongo que cuando empiece a trabajar me lo plantearé más.

A. Aunque estoy de acuerdo con C, que es más una cuestión de imagen. Es chungo, todavía.

Mientras que para los hombres el mundo profesional y el doméstico-familiar representan esferas separadas y claramente delimitadas, para muchas mujeres profesionales son “dos caras de la misma moneda”, que permanecen siempre unidas. A consecuencia de esto, las expectativas de las mujeres sobre su carrera profesional son más bajas que las de los hombres y en parte están influenciadas, como en otros aspectos las de los hombres, por las creencias estereotipadas de género en torno a los roles de la familia y a toda la ideología en torno a la maternidad. El papel asignado socialmente a la condición femenina en el hogar, y también los deseos e intereses de muchas mujeres, chocan con las tareas a realizar para “subir” en la empresa. Una mujer que invierte tiempo en su casa y su familia no dispone del tiempo que posee el varón en su ámbito laboral (e incluso de ocio), ya que tradicionalmente el hombre no realiza las tareas de casa y no se ocupa de las hijas y los hijos en la medida que lo hace la mujer. Normalmente, la mujer es la que renuncia a las posibilidades de ascender en su carrera porque, si quiere mantener su casa y su familia a la vez, es ella la que ha de organizarse, compaginar las dos cosas (hijos y trabajo). Por tanto, su ascensión vertical en la empresa está limitada por ese aspecto. Las estudiantes anticipan todos estos problemas vinculándolos, no a la formación de una pareja, sino a la maternidad. El principal problema en relación con la profesión se plantea, de forma recurrente, en torno a los hijos:

“Yo reconozco que las mujeres somos las que llevamos el peso de una casa y yo si no tuviera una familia y no tuviera hijos tampoco me sentiría a gusto y realizada, a lo mejor los hombres ese aspecto no lo tienen, pero yo tengo los dos. Yo por un lado he hecho una carrera muy difícil que me ha costado mucho y que no me voy a quedar en mi casa para cuidar unos hijos, porque no he estudiado para eso, pero tampoco quiero trabajar todo el día y estar esclavizada por el trabajo. Mientras que lo pueda hacer el objetivo es éste, llegar lo más alto que pueda mientras no haya nada más que me ate en exceso. Y a la par que voy avanzando todo lo que quiero en mi trabajo ir formando lo que yo quiero formar, como mi vida personal y mi propia familia, hasta que ya las obligaciones con mi familia sean prioritarias a mi trabajo y entonces bajar ya el ritmo de trabajo y me compartiré más con mi familia. Es que no podría dejar una cosa por la otra. ¿Que para eso me conviene más hacer una oposición y meterme en la administración?, pues a lo mejor lo hago...”

Lógicamente, para las estudiantes la ascensión vertical en las empresas está asociada a la progresiva asunción de más y mayores responsabilidades. Estas mayores responsabilidades implican la dirección de proyectos de cada vez más envergadura, que a menudo conllevan la realización de frecuentes viajes y la prolongación de la jornada laboral. En el grupo de profesionales con hijas e hijos pequeños, como ya hemos comentado, no hemos observado que exista una experiencia conflictiva en la relación familia-trabajo y sí que les resulta fácil compatibilizar ambas facetas de su vida. Sin embargo, aunque para la mayoría de las estudiantes el ideal es compatibilizar la vida familiar y profesional, les asusta no ser capaces de lograrlo y tener que renunciar a alguna de las dos facetas.

“Tenemos que elegir siempre, porque es muy difícil compaginar, tú puedes tener un trabajo muy bueno pero que te suponga viajar o estar en otra ciudad, y entonces yo creo que los hombres piensan menos, un chico dice ‘pues me voy y ya está’. Tú dices ‘me voy y no pasa nada’, pero en el momento en que tienes una familia, unos hijos, te puede cortar un poco. Puede un poco limitarte... no que te limite nadie, sino que te limitas tú misma por querer... más que nada eso”

Respecto a la formación de una futura familia, las opciones de las estudiantes no son monolíticas. Algunas no se lo plantean, al menos en el futuro próximo, como es el caso de estas dos estudiantes:

“Yo no me quiero casar, lo que tengo claro es que primero un trabajo, ser independiente, comprarme mi casa y después si viene alguno, pues bien. También por lo que me han enseñado en mi casa, mi padre me decía: primero ser independiente, tener tu trabajo para no depender de nadie, y eso se me ha quedado aquí.” (Señala la cabeza).

“A día de hoy no, pero de aquí a tres años no sé, yo creo que no, no entra dentro de mis planes, igual que no voy a dejarlo todo o por vivir en pareja o por mi grupo de amigos...no voy a dejar de trabajar, porque yo estudio cinco años para trabajar, no para colgar un título en mi casa, para eso hubiera estudiado Magisterio que hubiera acabado hace tiempo... simplemente porque me gusta.”

Para otras, la familia y la maternidad son una faceta a la que no están dispuestas a renunciar. El siguiente diálogo entre estudiantes de una Ingeniería Superior pone de manifiesto dos tipos de discursos dentro del conflicto familia-trabajo. Aunque el ideal es compatibilizar todo, ante el problema que de hecho se plantea, hay mujeres que conceden más valor al trabajo y otras a la familia. Una de las participantes, que cree que la familia siempre es un obstáculo en la carrera y que impide el que puedas acceder a puestos de alto nivel, no se plantea en el futuro formar una familia, ya que para ella sería una cortapisa en su proyecto vital. Sin embargo, las otras participantes ven la familia como una faceta importante de su desarrollo personal:

B. Yo no creo que la familia sea ningún obstáculo, yo necesito desarrollarme tanto profesionalmente como mujer, yo creo que sí pueden ser compatibles las dos cosas, por ejemplo si tengo dos hijos o tres hijos, pues hay unas guarderías estupendas y una señoras maravillosas que se pueden encargar de tus hijos y pasar los fines de semana con ellos. Para mí, la familia no es un obstáculo, me llena como mujer.

C. Yo creo que eso es la forma de ser de la persona. Yo tengo un instinto maternal que no puedo con él. Yo lo reconozco, y conforme van pasando los años me doy cuenta que ya no puedo más, yo necesito tener niños.

A. Pero es lo que decíais vosotras antes, en el momento en el que tengas una familia y te ofrezcan un puesto de más tiempo. Si tienes una familia, no

puedes porque te va a restar tiempo de esa familia y desocuparte de ella totalmente, yo creo que en eso sí te influye, en que puedas tener una familia y trabajar, claro que puedes, pero a la hora de tener un puesto u otro claro que no es tan compatible, porque a lo mejor tienes un puesto que estás viajando toda la semana, o que tengas que estar seis meses fuera, después uno aquí y tres fuera...

- B. Pues ahí es donde entro yo y digo, a ver, ¿qué es lo que quiero? Tener mi familia y ocuparme de mis hijos. Para mí, ¿qué es lo que necesito?. Simplemente tener mi puesto que me dé independencia, pero a mí no me interesa irme al extranjero. Con este puesto que tengo ahora me viene bien.*
- A. Pero, entonces es un obstáculo.*
- B. ¡Que no es un obstáculo!, a lo mejor yo no lo quiero; mi familia nunca va a ser un obstáculo para mí.*
- C. Si tú quieres llegar al puesto más alto, porque quieres llegar al puesto más alto, porque es lo que te gusta. Tú a lo mejor no entiendes que yo me puedo parar en un punto de la escalada y en ese punto yo estoy muy a gusto y estoy trabajando en un trabajo que me gusta, me siento bien, podría ganar más dinero y llegar más alto si me quito de yo que sé qué, pero como estoy muy a gusto como estoy, y además tengo a mi familia y hago lo que quiero, no creo que por el hecho de llegar más arriba voy a ser más feliz.*
- A. Pero a lo mejor si quieres estar con tu familia no puedes tener el puesto que te gustaría o al revés, si tienes el puesto no puedes dedicar todo el tiempo que te gustaría con la familia. Encontrar el óptimo eso es genial.*
- C. Pero eso se busca, igual que se busca llegar a lo más alto también se busca ese equilibrio, no es incompatible.*
- B. Cada persona tiene su valor.*

Si comparamos las expectativas de las estudiantes con la narrativa de las profesionales, observamos que la representación que tienen las chicas sobre su futuro laboral es que va a ser más complicado de lo que la realidad les ha deparado a las profesionales que hemos entrevistado. Además, anticipan que su vida cotidiana va a estar más condicionada por las diferencias entre géneros de lo que sucede en la realidad, como se puede deducir a partir de lo que nos han contado las profesionales. Las estudiantes, a punto de finalizar la carrera, están en una etapa de tránsito en sus vidas y es lógico que aparezcan los miedos y la inseguridad que algunas manifiestan.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Cambiando las
relaciones de los géneros:
experiencias en la
vida cotidiana |

6. CAMBIANDO LAS RELACIONES DE LOS GÉNEROS: EXPERIENCIAS EN LA VIDA COTIDIANA

El hecho de que existan carreras y actividades con “marca” de género es un fenómeno universal. Ciertas carreras, por ejemplo Medicina, se han convertido en “femeninas” porque los hombres han dejado de escogerlas y las mujeres han seguido eligiéndolas. Hay otros campos de actividad, como las Ingenierías, que siempre han estado dominados por ellos, aunque, poco a poco, las mujeres han ido tomando posiciones en esos trabajos tradicionalmente masculinos.

El debate en torno a los roles en función del sexo gira alrededor de dos aspectos que siempre interactúan en el desarrollo de cualquier ser humano: por un lado la naturaleza biológica y, por otro, el aprendizaje social, que está relacionado con la socialización en una determinada cultura. La vieja idea de la complementariedad en la naturaleza de hombres y mujeres da pie a una “naturalización” de esas diferencias, que justifica y legitima desigualdades basándolas en la biología. La superación de la naturalización, en las diferencias entre sexos, no implica negar las diferencias biológicas sino darles, en lo que se refiere a conductas concretas, el peso justo en relación con el papel que pueda jugar la cultura a la hora de explicar las diferencias de roles entre hombres y mujeres. Las diferencias en la igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres en distintas sociedades y culturas, o dentro de una misma cultura con el paso del tiempo, son notorias y, sin embargo, la base biológica es la misma.

Al analizar las diferencias en las tasas de mujeres y hombres en determinadas carreras, como las Ingenierías, partimos del supuesto de que las personas han elegido libremente esa formación y profesión, de acuerdo con sus capacidades intelectuales, sus intereses personales y sus aspiraciones. También partimos de la base, apoyándonos en la investigación empírica sobre el tema, de que no existen diferencias de capacidades atribuibles al sexo que justifiquen las diferencias en elecciones, sino que la variabilidad observada en aptitudes, dentro de un mismo sexo, es superior a la observada entre sexos. Es decir, existen diferencias entre individuos pero no entre hombres y mujeres. Desde nuestro punto de vista, sólo las diferencias de intereses y motivaciones entre hombres y mujeres pueden explicar las preferencias en la elección de roles y de ocupaciones, y esas preferencias son fruto de una socialización distinta, y no de la “naturaleza”. Si creyéramos que la base de esas diferencias en intereses y aspiraciones entre sexos es biológica, buscaríamos en nuestras muestras de ingenieras, mujeres que se han saltado las barreras típicas de su sexo, aquellos aspectos que nos dieran la pista sobre sus diferencias biológicas. En este sentido, también habría que buscar aquellas pautas de conducta asociadas a factores biológicos que diferencian a los hombres que eligen un rol tradicionalmente femenino como, por ejemplo, profesorado de parvulario, de aquellos que eligen uno tradicionalmente masculino.

Como ya se ha expuesto, el modelo del que partimos para el análisis en esta investigación se basa en la importancia de las diferentes pautas de género asignadas a cada sexo desde la socialización, y cómo esas diferencias influyen en los distintos “yos” de las personas, en sus intereses, expectativas, aspiraciones y en la valoración que perciben de la sociedad que les rodea. El uso que hacemos del concepto de género tiene como objeto, precisamente, subrayar lo que tiene de construcción social y cultural asociada a cada sexo, y cómo influye en las diferencias observadas.

6.1. Elecciones de carrera y género

La motivación inicial para la elección de la carrera viene determinada por los contenidos de las materias de estudio. Según la información que hemos recogido, las estudiantes y las profesionales de Ingeniería entrevistadas muestran predilección por las ciencias ya desde la educación secundaria. En algunas, esa predilección, que es frecuente entre las chicas si tenemos en cuenta el número de alumnas que eligen carreras de la rama de ciencias, también se relaciona con el interés por los aspectos de aplicación práctica de dichas materias. Por ejemplo, dos de las participantes utilizan la metáfora “cacharrear” para referirse a sus aficiones por la mecánica, lo que ellas mismas consideran algo poco común en sus compañeras de Bachillerato o entre sus amigas de otras profesiones.

Además de las aficiones hacia las tareas que definen una determinada actividad, en el momento de la elección de la profesión, los modelos sociales en los que nos proyectamos pueden ser decisivos para orientar esa elección. Excepto en una de las profesionales, cuya madre es también ingeniera, en ninguno de los casos contemplados se constata la existencia de modelos femeninos que hayan contribuido a la toma de decisión en la elección de la carrera, y sí de modelos masculinos que han influido en esa decisión. La presencia de las mujeres en estas carreras ha sido tan escasa que no es extraño que las estudiantes carezcan de referentes de su mismo sexo cuando proyectan su futuro. Sobre este tema, se expresan así dos de las encuestadas:

“Me gustaba la rama más científica, más las Matemáticas, Física, Electrónica y en el instituto la LOGSE incluye asignaturas muy novedosas; era el primer año y teníamos de asignatura electrónica; la impartía un profesor que estaba aquí estudiando también la carrera y nos gustaba mucho la manera de enfocarla y nos dijo que estaba muy relacionada con la carrera, y luego es una carrera que a mí me parecía que tenía unas salidas muy interesantes”.

“La verdad es que es muy tonto. En el colegio que estaba nos hicieron en COU un estudio psicológico y yo no sabía qué hacer, de pequeña decía Farmacia, y de repente dije: ‘esto no va a ser lo mío’, porque yo me veía muy encasillada en una farmacia y yo dije... yo me muero, necesitaba moverme, tener actividad... y mi padre es perito industrial y eso, quieras o no, también... yo veía que mi padre se mueve y eso a mí me gusta. Y cuando llegué a lo del psicó-

logo yo pensé que me iba a orientar y él me dijo que valía para hacer lo que quisiera, tanto carreras de Ciencias como de Letras... y me metí en Industriales porque todo el mundo me dijo que valía mucho y que podía hacer lo que quisiera, dije si valgo mucho y esto es una carrera difícil pues la podré hacer y más que nada, que tiene muchas salidas”.

Hay que mencionar que sólo en algunos casos se da una motivación inicial clara hacia el aprendizaje de los contenidos más específicos de este tipo de carreras. El porqué de su elección de estudios es un tema que hemos tratado especialmente con las estudiantes y la tónica general es que muchas de ellas se habían planteado previamente estudiar carreras más “femeninas” o “mixtas”, como Medicina o Empresariales y, finalmente, se deciden por las carreras técnicas cuando tienen que enfrentarse a la elección.

“Bueno, es difícil porque es una Ingeniería, pero yo siempre he creído que dentro de las Ingenierías es la más fácil. De todas maneras yo lo elegí, porque ya en BUP y COU tenía muy claro que iba a coger Ciencias, no sabía si por la Biosanitaria o la Tecnológica, quizás estuve influenciada en un primer momento por mi madre que es ATS y pensé en hacer Medicina, después ya me decanté por la técnica, me gustaba más la Física y las Matemáticas y dije, pues por aquí, y “teleco” porque pensé que era muy versátil”.

En las explicaciones que dan sobre sus elecciones se pone de relieve la importancia que ha tenido para ellas el saber que son carreras a las que pueden aspirar por sus calificaciones, la valoración social que perciben, ya que se les asocia un prestigio derivado de su dificultad y, también, el que garantizan obtener un buen empleo una vez finalizadas.

Otra pregunta que ha surgido a lo largo de este estudio, al hablar sobre la elección de carreras, ha sido la de por qué siguen siendo carreras poco elegidas por las mujeres. Para todas, la explicación está en el peso de las tradiciones culturales y en la resistencia al cambio. En el discurso de las estudiantes, las explicaciones sobre la baja tasa de mujeres en las carreras técnicas están asociadas a los estereotipos de los roles sociales en función del sexo.

Por una parte, aparecen como posibles explicaciones las diferencias de socialización y el estar expuestos a modelos tradicionales, como los dos testimonios que recogemos a continuación:

“Yo creo que por costumbre, a lo mejor piensan que... ya lo ven así: esto es de chicos. Y por eso no cogen esas carreras. Yo pensaba que eso había cambiado, pero cuando entré aquí me di cuenta de que no. Yo no sé si es que las chicas prefieren hacer cosas más de leer, no sé, otro tipo de estudios, yo personalmente no me lo puedo explicar”.

“Creo que ha sido más por tradición que por otra cosa, no porque no lo pensemos. A lo mejor en tu casa has visto que tu madre, si ha estudiado ha sido una carrera tradicionalmente femenina y que en tu casa tu madre se dedica a limpiar el baño y tu padre a leer el periódico y ver el fútbol y ya te entra

mucho eso en la mente y piensas 'pues será así'. Quizás en mi caso, soy hija única, y mi padre siempre ha intentado que fuera el chico de la casa y mi madre la chica, entonces a lo mejor he tenido suerte en eso y he visto las dos partes, me han dicho que podía hacer las dos cosas y he elegido esto porque me gustaba más. No sé... por facilidad o a lo mejor que a una chica le parezca fácil estudiar Medicina. La verdad es que no lo tengo muy claro, desde mi punto de vista es difícil ver porque una chica no ha decidido estudiar algo como lo mío".

Por otra parte, se reconoce cómo los roles y los estereotipos de género pueden influir en otros aspectos relacionados más estrechamente con el autoconcepto. Así se refleja en el siguiente comentario:

"Yo creo que es una mezcla entre educación tradicional y miedo a la tecnología, yo creo que esos dos factores son imperativos. El ordenador es muy antipático, una chica o un chico se rinde fácilmente, entonces dile que se ponga a estudiar Informática. Y por otra parte una educación tradicional que dice que las carreras de chicas son Magisterio, Pedagogía, filologías, más bien carreras de letras. Aunque habitualmente en la rama de ciencias hay más chicas pero que luego se van a Enfermería, Biología, Medicina, todas esas... Una parte es la educación tradicionalista y otra que el ordenador es antipático".

Sí, pero será igual de antipático para los chicos.

"Ya, pero los chicos se lo toman de otra manera o a lo mejor antes de rendirse su propio ego les dice que no se pueden rendir, o buscan más información, o se intentan informar, o hacen cursos... Pero una chica que tenga vocación por esto se mete seguro".

Al compararse con otras mujeres que han optado por roles más tradicionales, las profesionales y las estudiantes de Ingeniería perciben diferencias en los juicios que otras personas hacen sobre ellas.:

"Te ven como un bicho raro, ya en el colegio, como en COU éramos sólo dos chicas y yo, en la rama técnica, parece que a los chicos les tira más la rama técnica".

¿Por qué crees que pasa eso?

"Yo creo que por que es algo histórico, porque la mujer siempre ha estado más ligada a no trabajar o a trabajar en cosas como farmacia... dentro de las ciencias la rama Biosanitaria, o Biología..."

Esa percepción de diferencias entre hombres y mujeres, en los intereses que motivan las elecciones, se hacen evidentes para los chicos y las chicas a la hora de elegir la carrera y son aprendidas a partir de las normas y expectativas de las diferencias de roles entre géneros, que todavía persisten incluso en las nuevas generaciones.

6.2. El papel de la familia en la socialización

Los estereotipos sobre los géneros se adquieren a través de procesos de aprendizaje y de comunicación en los que intervienen factores culturales comunes a la sociedad en la que se desarrolla cada persona y, también, factores relacionados con su entorno próximo: familia, escuela y el grupo de pares. El proceso de socialización que vincula sexo con género se produce a través de la observación de diferentes modelos y, además, cuando los hombres y las mujeres son valorados, premiados o castigados por diferentes comportamientos, intereses o expresión de emociones. Por ejemplo, en una niña se valora que sea coqueta y en un niño se ridiculiza. Si una niña llora o siente miedo en determinado momento no se le reprime la manifestación de esas emociones, y a un niño sí. En una mujer se disculpa más que no trabaje, mientras que para un hombre el salario que consigue es un factor muy importante para lograr ser valorado socialmente.

Es evidente que en las sociedades desarrolladas se acepta mejor que la mujer adopte las características y roles masculinos que lo contrario. Esa tendencia se puede observar desde la infancia. Se acepta que una niña vista ropas similares a las de los chicos y juegue a juegos de niños pero no a la inversa. Lo mismo sucede con los roles y las ocupaciones profesionales. La socialización suele ser más rígida con los chicos que con las chicas, ya que se les permite menos que a éstas que se desvíen de las prescripciones estereotipadas por géneros y que adopten comportamientos o que muestren intereses típicamente femeninos. En el fondo, lo que se pone de manifiesto es la diferente valoración social de lo tradicionalmente femenino y masculino. Es más fácil que la familia estimule a una chica a elegir entre profesiones que la cultura valora y que suelen estar más relacionadas con el estereotipo masculino que lo contrario, motivar a los chicos a elegir profesiones típicamente femeninas, que son poco valoradas, sobre todo si las realiza un hombre, como, por ejemplo, cuidar niños y niñas, personas ancianas, o hacer las tareas de la casa.

La mayoría de las ingenieras con las que hemos compartido sus experiencias no han encontrado obstáculos cuando se plantearon la elección. Por el contrario, en su entorno próximo se sienten y se han sentido valoradas en razón de su profesión y para la mayoría de los padres y madres, ante la duda si elegían una u otra carrera, la ingeniería era una buena opción, como lo expresa una estudiante de último curso de Ingeniería.

“Yo pedí Empresariales, porque no tenía ni idea de lo que quería, y me dejé llevar un poco por la gente, por mis padres... que no es que me obligaran, pero todo el mundo te aconseja, pues haz una Ingeniería que tienes muy buenas notas, aprovecha la nota que tienes, que luego va a ser mejor para ti.”

Aunque los agentes socializadores próximos sean importantes, no son determinantes. También se aprende a través de la observación de la conducta en otros, por esa razón, los cambios en los roles de género se reproducen y se extienden dejando atrás las

posiciones más conservadoras. Los niños y las niñas no sólo aprenden de lo que les dicen los padres y las madres, sino de lo que ven. Bussey y Bandura (1992) establecen una teoría sobre la autorregulación de género, y hacen hincapié en el papel autorregulador del individuo, que construye sus propios estándares de comportamiento de género, y una vez que deciden cómo quieren ser, se autorregulan reprochándose a ellos o ellas mismas cuando no cumplen esos estándares. Cuanto más plural y diversa es una sociedad en relación con los roles de género, más posibilidades tiene la persona de elegir su propio estándar y menos condicionada está por los estereotipos. La identificación con los patrones culturales sobre los géneros no se fija en las primeras etapas de la vida. Igual que sucede en otras facetas, la socialización no se limita a la infancia, sino que cambia según se van incorporando nuevas experiencias.

No todas las mujeres que hemos entrevistado se han sentido apoyadas cuando eligieron esa carrera. Incluso en alguno de los casos se han tenido que enfrentar a los deseos de su familia, que explícitamente se oponían a que hicieran una carrera de “hombres”:

“¡Uy! A mi padre no le gustaba nada, él siempre ha querido que estudiase una carrera como Medicina y yo dije: Padre yo quiero estudiar una Ingeniería y él: ‘Pero hija, si eso es de hombres’, y yo: ‘ya papá, pero no pasa nada’... y él decía: ‘¡Un ingeniero! Pero si hasta la palabra lo dice, es de hombres’”.

Las mujeres que entran en el mundo de la Ingeniería perciben que tienen que afrontar el reto de sentirse observadas como minoría. No cumplen con las expectativas sociales sobre el rol de la mujer y, en ese sentido, es más fácil que tengan que asumir la crítica social, incluso de su entorno más próximo por desviarse de los roles tradicionales. El siguiente testimonio es un buen ejemplo de cómo se puede vivir la presión social cuando las personas se sitúan fuera de lo que se considera más normativo dentro de una sociedad.

“También depende mucho de las presiones familiares, pero yo creo que a un chico se le permite más que esté X años haciendo la carrera que a una chica. Una chica, te metes en una Ingeniería y dices, vale son 6 años, lo normal es que la hagas en 7 u 8, pero no te puedes salir más de ahí, si te sales es como que ‘¡jo la niña!, pudiendo hacer Derecho u otra carrera más fácil se está tirando 10 años haciendo la carrera. En un chico la cosa es mucho más laxa, les dejan mucha más libertad... es que va a ser ingeniero y como el niño estudia Ingeniería, pues si tarda 10 años, pues nada. Pero la niña no, la niña por cabezonería se metió en Ingeniería y si está ahí lo tiene que sacar, entonces en ese aspecto sí tenemos más presión por el hecho de que se supone que podemos hacer cosas más fáciles”.

Incluso en los casos en los que la familia ha visto con buenos ojos que la hija estudie una Ingeniería, a la hora de que se incorpore al mercado de trabajo pueden inducirla a trabajos más tradicionales de la mujer, como la Administración Pública, eso sí, con un título superior y prestigioso. Una estudiante de Ingeniería Industrial nos comenta que en su casa los estudios de ella, de su hermana, –arquitecta– y de su her-

mano –abogado– no han sido muy tradicionales, pero ahora, que está a punto de terminar, en su casa quieren que oriente sus pasos hacia el sector público, porque les parece más compatible con la vida de una mujer.

“Yo, ahora las presiones que tengo en casa, hablando de lo de la Administración, es que sí, que yo habré hecho ingeniería y todo lo que tu quieras pero que ahora lo que tengo que hacer es sacarme una oposición. Y yo: ‘pero papá, para que he estado yo 8 años dejándome los dientes en esto y ahora me dices que me tengo que sacar una oposición’. A lo mejor después termino sacándola, pero después de estar unos años trabajando y dejándome todo. No he hecho esta carrera para quedarme en mi casa. A mi madre le asusta mucho eso de es que vas a tener que viajar, es que vas a tener que estar todo el día de aquí para allá. Pero si es que eso es lo que quiero. Pero mis padres no lo entienden. Lo pueden entender en los hombres, pero en las mujeres les cuesta más”.

Son muchas las ingenieras, tanto estudiantes como profesionales, que comentan el papel que ha jugado su madre en la formación igualitaria que han recibido. Por ejemplo, Isabel, que es ingeniera técnica en una empresa y está finalizando los estudios de Ingeniería Superior Industrial a distancia, nos comenta de su madre, una mujer que no trabaja fuera del hogar, cómo le ha formado para que eligiera libremente entre cualquier opción y cómo ha sido siempre un apoyo incondicional para ella:

“Yo por educación soy muy igualitaria, mi madre siempre nos ha animado a que hiciéramos lo que quisiéramos y nunca nos ha vetado, al revés. Siempre nos ha dicho ‘tener hijos es una opción que podéis elegir, pero que no la tenéis que hacer si no queréis’. Quizás eso te ayuda mucho a la hora de verte tú en la vida. Yo me veo como totalmente integrada, yo me veo exactamente igual con un tío al lado. También mucho porque mi madre nos ha igualado mucho en casa, dentro de las costumbres, mi hermano tenía que hacer exactamente lo mismo. Eso marca mucho a la hora de cómo tú trates con un compañero al lado trabajando”.

Isabel sacó unas oposiciones de operador técnico en una empresa cuando estaba en segundo de carrera. Posteriormente, sacó una oposición de ingeniera técnico en la misma empresa y actualmente, como se ha comentado, sigue estudiando la Ingeniería Superior. Según nos confiesa, en toda esa etapa su marido y, sobre todo su madre, han sido su apoyo.

“Pero mi madre... una incondicional mía, para todo. Mi padre parece muy liberal pero no lo es. Sí que da la sensación, por decir, bueno, de cara a que siempre tuviéramos una formación buena, pero es simplemente de cara a eso, el que seas mujer frente al hombre no lo encaja de la misma manera. [...] Es verdad que ante ciertas dudas, mi madre. Mi padre no quería que me presentase a las oposiciones y mi madre me dijo, ‘si tú lo necesitas, hazlo’. Porque la carrera me daba muchos desengaños; son carreras muy duras, hay que dedicarles muchas horas, y luego son muy ingratas, y mi

madre me veía fatal, venir por ejemplo de una revisión que había estado estudiando como una loba y venir y decir: 'hija mía, cálmate ya verás como la siguiente'... y cuando le dije que te parece que...ella me dijo, fenomenal, que es un trabajo que tu lo puedes compatibilizar con tu carrera, que en la empresa privada al final no te deja tiempo y tienes que dejar de estudiar".

También nos comenta que, a diferencia de alguna de sus compañeras que incluso lo dejó, no le costó para nada adaptarse a un mundo marcadamente masculino como era el del taller en el que entró de operadora. Ella lo atribuye a la educación recibida de su madre que siempre le animó a seguir adelante con sus opciones:

"Era un sitio muy puntual, un sitio muy de hombres, tipo taller, con calendarios de... (señala curvas) que yo decía ¡si mi padre me ve aquí dentro!, con lo que me ha costado pelearme con él para sacarme las oposiciones, porque él no quería que me pusiera a trabajar, quería que siguiera estudiando, le digo que estoy aquí..."

Este papel de la madre, como agente socializador en la igualdad entre géneros, es percibido por muchas de las participantes como fundamental en su trayectoria, y este hecho se produce independientemente de la edad de las entrevistadas o de la condición laboral de las madres.

Partiendo de su propia práctica, Marta, que es madre de dos hijas de 5 y 7 años, cree que no es bueno que los hijos estén siempre protegidos por la madre. Ella ha vivido la experiencia de que su madre trabajaba y piensa que su ejemplo le ha servido para afrontar la vida. Ella educa así a sus hijas y es consciente de que el que ella trabaje no sólo no les perjudica sino que les ayuda a valerse por sí mismas y que eso les servirá en el futuro.

"Si eso lo has visto es mucho más fácil. Yo, la experiencia por mis compañeras que se han incorporado de alguna manera al mundo laboral, las que eso no lo han tenido, yo lo digo por que yo en mi caso sí lo he tenido, y yo he visto siempre a mi madre, por ejemplo, organizar. Es una organizadora nata, y eso si tú lo has vivido de pequeña, de repente es natural, es algo sencillo y es algo evidente. Y ese aprendizaje, en los aprendizajes de la vida, que a veces son cosas que no valoramos... son un bagaje que tienes que de repente te significa calidad... Y para los hombres, pues... el haber tenido una madre... ama de casa y de cuidarles mucho, pues es un inconveniente porque piensan que eso que conocen es lo único que es posible y lo único que puede funcionar".

Una de las encuestadas del grupo de las más veteranas, ingeniera de caminos, también achaca su actitud hacia el trabajo y los estudios a su formación en la familia:

"Porque, bueno, por la razón que sea, por la carrera que he hecho o lo... o la, o la educación que he tenido, ¿eh? que también es verdad que mis padres, pues yo cuando cogía una escoba me decía mi madre: 'tú a estudiar'. Entonces, claro, eso al final te marca o sea la, la... el objetivo de mi

vida por decreto era que tenía que estudiar, ¿no?, no era que tenía que casarme, que tenía que tener niños ni nada ¿no?, entonces, claro, eso al final también supongo que te influye”.

Pero, sin duda, en el testimonio en el que se hace más patente la importancia del cambio en las mujeres, y cómo ese cambio actúa de motor de futuros cambios en sus hijas, es el de esta ingeniera industrial del País Vasco, hija de un camionero y de una mujer que procedía de un caserío. Hablando sobre si se dan o no diferencias en esta zona donde se cree que ha existido un matriarcado dentro de la familia, en comparación con otras regiones de España, nos comenta:

“Porque las propias madres, que han tenido más capacidad de decisión, y han llevado la familia y han gestionado la familia, desde todos los puntos de vista, pues también han vivido y han sido capaces de decir: oye, yo quiero que mi hija dé un paso adelante, es decir, por lo menos en mi caso ha sido así, una madre que procede del campo, del monte, pero al final me quito el sombrero, pero ¿cómo se le ocurriría a mi madre que ella quería que se hija hiciera Ingeniería!”.

De una manera general, podemos concluir que las ingenieras reconocen elementos transgresores y de ruptura con las normas tradicionales sobre las diferencias entre sexos a lo largo de su socialización. Asimismo, son conscientes de la influencia que los estereotipos de roles de género ejercen en las elecciones disímiles de chicas y chicos.

6.3. Autoconcepto

Podríamos definir el autoconcepto, o concepto del yo, como el conjunto de creencias y de sentimientos que cada persona tiene sobre sí misma. El autoconcepto se adquiere en la interacción con los demás, fundamentalmente al compararnos con otras personas y, también, por el feedback que los demás nos dan, es decir, cuando las otras personas nos devuelven una imagen de cómo nos perciben. La valoración que una persona hace de sí misma depende de las opiniones de los demás. Por lo tanto, los procesos de comparación y de interacción social, sobre todo con los grupos primarios –familia, compañeros y amigos– son cruciales para la adquisición de nuestra identidad personal. El autoconcepto se puede organizar como un esquema, el esquema del yo, que es enormemente amplio, ya que incluye todo lo que una persona cree, siente y puede imaginar sobre sí misma en el pasado, presente y futuro.

Las investigaciones en torno a los componentes del autoconcepto han demostrado que es complejo, ya que en él se engloban aspectos que tienen que ver con aptitudes y habilidades; con la apariencia física y la personalidad; con relaciones interpersonales; con categorías familiares; con los intereses profesionales y de ocio; con raza, etnia o religión, así como con la ideología con la que esa persona se identifica. No obstante, ni siempre esos componentes están presentes en la mente de la persona ni todos son igual de importantes o frecuentes en la evaluación que la persona hace sobre sí misma. Las características de nuestro trabajo, y los guiones que se han segui-

do en las entrevistas y en los grupos, han posibilitado que emergieran en el discurso de las participantes unas facetas de su autoconcepto y no otras. Las facetas específicas que destacan están relacionadas con el trabajo, los estudios, la familia y las relaciones con amigos.

Tanto en la carrera profesional como en la universitaria se sienten seguras de sí mismas puesto que ni ellas ni nadie cuestionan sus capacidades. Se saben estudiantes de “élite” por el rendimiento escolar que han demostrado a lo largo de toda su vida. La dificultad de la carrera no les asusta, es más, se diría que les motiva ya que es un reto que se sienten capaces de afrontar. Las carreras técnicas están vedadas para muchos chicos y chicas que no reúnen la calificación necesaria para acceder a ellas. Ello parece otorgar un significado especial a las Ingenierías. Son carreras muy valoradas socialmente y que confieren un estatus alto a los universitarios que las cursan, incluso entre su grupo de pares, como se pone de manifiesto en varios de los comentarios de profesionales y de estudiantes. Entre los testimonios recogidos, el de esta estudiante de último curso de Telecomunicaciones puede servir de ejemplo:

“En mi grupo de siempre, ya estaban en el colegio conmigo y ellos ya sabían que yo era la mejor con lo cual unas veces se metían conmigo y otras me venían a pedir un favor. En mi grupo de amigos de siempre, de fuera del colegio, también medio lo sabían, aunque yo no iba publicando mis notas, acaba sabiéndose. Entonces, adquieres un estatus o algo así. Entonces piensan: ésta es lista y estudiará una carrera difícil. Cuando ya dije que iba a estudiar ‘Teleco’ dijeron está loca, simplemente. No me tratan diferente a como me trataban, se dieron cuenta de que estaba loca y decidieron asumirlo”.

Se trata de carreras muy difíciles y los primeros cursos son especialmente duros. Si se tiene en cuenta las altas calificaciones que se exigen para entrar en este tipo de carreras se comprende que no tienen experiencia de suspensos y sí de excelentes notas. No obstante, estos primeros años de vida académica dejan malos recuerdos en las estudiantes porque llegan los suspensos y la carrera les absorbe completamente. Todas las mencionan como una etapa difícil de su vida que va acompañada de una erosión en su autoestima.

“El primer día que yo hice mi primer examen y yo nunca había suspendido un examen y me pusieron un 0,9 dije: ¡Dios mío que lo quiten del tablón que lo está viendo todo el mundo!”.

Lo común, igual que les sucede a sus compañeros que tienen el mismo problema respecto a las notas, es que la carrera se alargue más de lo previsto. Ante esta situación, los estereotipos de género aparecen como una amenaza que puede contribuir al deterioro del autoconcepto. Algunas se plantearon que si hubieran elegido otra carrera las cosas serían más fáciles. En esa situación de deterioro de la autoestima, como consecuencia del cambio en sus calificaciones, no perciben que la valoración social por cursar estudios difíciles sea alta, dada su condición de mujer y las expectativas que sobre ellas tiene su entorno más próximo. Esta amenaza de los estereotipos de género, sin duda no se les presenta a los chicos.

Debido a la dificultad de la carrera y a las exigencias de dedicación que este tipo de estudios llevan acarreados, existe un sentimiento de pérdida de otras facetas de la vida diferentes de la profesional: los amigos, el ocio y las aficiones. En algún caso, esta pérdida se vivencia como un aletargamiento, un retraso en el proceso de maduración vital en comparación con otras mujeres:

“Lo que pasa es que la gente a veces te hace daño sin querer porque te encuentras con amigas que han hecho otras carreras y ya han acabado, ya están haciendo otro tipo de vida y yo me siento estancada como si tuviera todavía 20 años, yo me siento con más puntos en común con una persona de 20 años que con gente de mi edad que ya están casándose o haciendo otro tipo de cosas”.

En los momentos de desconsuelo, el apoyo lo encuentran en las personas que han pasado por la misma situación. Aunque la familia y los amigos jueguen un papel importante en los aspectos emocionales, no creen que puedan llegar a comprenderlas si no han vivido su experiencia. Esto es lo que nos comentan al respecto dos de las estudiantes entrevistadas:

“Amigos que habían estudiado ‘Teleco’ y que te dicen tú no te preocupes que eso son los primeros años y luego ya... el caso es que eso anima, porque ves a una persona que lo ha pasado y te dice que eso es lo normal, entonces te tranquiliza un poco cuando piensas: ‘Dios mío, ¿qué hago?, ¿me cambio de carrera?, ¿soy tonta?’ A mí, amigos más que otra cosa, porque a mí, mis padres más que animarme me decían que si quería cambiarme de carrera y el simple hecho de decirme eso ya por orgullo me quedo. También ha sido una ayuda en otro sentido, en ese sentido de sí, pues ahora te vas a enterar”.

“En casa, mi familia es un apoyo muy importante y fundamental, sobre todo para una estabilidad emocional y luego compañeras de aquí. Una compañera que iba unos años por delante de mí que ya ha acabado, y ella me ayudó mucho. Yo me acuerdo un cuatrimestre que fue bastante feo para mí, que yo me hundí mucho y dije: ‘yo no valgo para esto’; me ayudó, me aguantó la llantina y me dijo: ‘ni de coña no vales para esto, ni lo pienses, malos momentos los tenemos todos’, y fue ella la que estuvo allí. Para apoyarte en esto tiene que ser alguien que lo ha vivido. En casa sí, pero si no lo han vivido... ellos no saben lo que estás viviendo. En otras ocasiones han sido otros compañeros, mi compañero de beca”.

Por lo que hemos observado, son mujeres con alta motivación de logro y las dificultades las han convertido en “luchadoras natas”, característica que se atribuyen varias de las participantes. Una vez superados los malos momentos, esas experiencias negativas les ayudan a aumentar su autoconfianza y su autoestima. Así, por ejemplo, lo expresa Marisa, una ingeniera técnica industrial andaluza que, aunque no ha encontrado todavía su primer empleo a pesar de que hace tiempo que terminó la carrera, está claro que no pierde la confianza:

“Yo pienso que hay mujeres que sí que pueden llegar, y de hecho llegamos y mejor que los hombres, porque tenemos cien mil trabas, una mujer que llega desde luego hay que quitarse el sombrero y eso lo tenemos desde que somos chiquitillas”.

Las teorías basadas en el concepto del yo han puesto de manifiesto la relación entre la percepción de capacidad para una determinada tarea y el rendimiento en la misma, así como la persistencia, incluso cuando aparecen las dificultades. La percepción de habilidad para hacer algo genera autoconfianza y facilita el que la persona se aproxime a esa tarea y que quiera realizarla (Bandura, 1997). Según se desprende de sus expresiones, las alumnas de Ingenierías no dudan de su capacidad intelectual y, cuando están en los últimos cursos a punto de terminar la carrera, han puesto también a prueba su capacidad de esfuerzo y han cosechado los frutos. Por lo tanto, sus metas y aspiraciones son altas y, desde luego, están seguras de que no tendrán problemas si lo que se valora a la hora de encontrar un trabajo son las capacidades. La amenaza la ven en los estereotipos que persisten sobre las mujeres y fundamentalmente en los problemas que algunos empleadores anticipan sobre la maternidad.

La visión de la maternidad como una amenaza a sus metas profesionales aparece de forma espontánea en la mayoría de las estudiantes y también en las profesionales que no tienen hijos. Una de las profesionales, cuya edad oscila entre los 31 y 40 años, responde a la siguiente pregunta: *“Tu proyecto de vida ¿lo ves más difícil que otra mujer con otro tipo de carrera?”*, cuya intención por nuestra parte, al formularla, era totalmente ajena al tema de la maternidad, diciendo:

“Has dado en mi punto débil, todo mi miedo son los niños. Mi madre nos hizo ver que era una opción, lo he dejado a un lado y ahora me encuentro con ese interrogante en la vida. Es una cosa que me da pánico, porque pienso que el tema de los niños aparta un poco del mundo laboral a las mujeres, no sé si es porque nosotras queremos o por qué... yo pienso que es porque nosotras queremos, espero seguir pensando eso para que no me digan, no, no, es que tú ya no”.

Las mujeres de nuestro estudio no expresan abiertamente que estén en una situación “atípica”, más bien al contrario. Se percibe en el discurso intencional una tendencia a dotar de normalidad el hecho de que una mujer esté en una ingeniería. De hecho, al presentar el proyecto, y mencionar que éste se centraba en las mujeres ingenieras por tratarse de profesiones con bajas tasas de mujeres, se ha observado una insistencia generalizada en minimizar el problema con afirmaciones del tipo *“ahora ya no somos pocas”*, o *“en la escuela cada vez hay más chicas”*. Ahora bien, cuando su discurso se hace más espontáneo, se vislumbra que son conscientes de que los demás no las consideran unas “chicas normales”. La metáfora “bichos raros” aparece en al menos cuatro de las participantes y aún más frecuente es el uso de términos como “extrañas” o “casos aparte” para definirse a sí mismas. Los comentarios recogidos en un grupo de estudiantes de Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones ilustran bien este tipo de percepciones sobre la imagen que dan a determinadas personas:

- A. Yo creo que hay un tópico, cuando te metes en algo como esto te dicen 'no es una chica normal, a ti te pasa algo, métete a Derecho'... pero a la hora de la verdad, mi hermana estudia Derecho y yo no veo diferencias, supongo que no somos iguales, pero... las diferencias yo no las aprecio. Ante los amigos, parece que se extrañan un poco cuando dices lo que estás estudiando pero el comportamiento con nosotras o tal...*
- B. Lo que pasa es que de vez en cuando te encuentras con gente que te dice, ¡jjo, es que los que estudiáis esas cosas debéis ser bichos raros, debéis estar todo el día estudiando!, pero dicen, bueno a ti no te veo todo el día estudiando. A lo mejor la asociación que tienen de la apariencia física, a lo mejor el asociar un determinado rol en esta sociedad, piensan ésta deberá estudiar Económicas, Derecho o Periodismo.*
- C. Es que al típico ingeniero que se conoce con cara de empollón con pelo cortito, gafas.. te asocian a eso, pero no porque seas chico o chica, es que en cuanto dices que estás estudiando Ingeniería de tal hacen 'jah' Porque lo asocian a carreras que son difíciles.*
- A. Seguro que a ellos no les pasa lo mismo, se ve más normal que un chico estudie eso. Es un chico y es más normal...*
- B. No asusta.*

No en todas, pero sí en la mayoría de las estudiantes existe la creencia de que el hecho de que sean ingenieras supone una amenaza para determinados hombres que quieran relacionarse con ellas. La creencia de que algunas personas las perciben como mujeres extrañas y masculinizadas constituye un elemento importante en el discurso de las estudiantes y son muchos los comentarios que nos han hecho sobre este tema.

“Somos los bichos raros. Pocas chicas de las que tenemos novios... la mayoría son ingenieros y sobre todo industriales y arquitectos. Yo no conozco ninguna compañera mía que esté saliendo con un chico que haya hecho Económicas, Derecho o algo así. Te ven como algo superior a ellos. Si son amigos de toda la vida sí, porque te conocen de antes y saben cómo eres, pero una persona nueva que te presentan, si les dices que estudias Ingeniería y encima Industriales y encima la Superior... como les digas que estás en 6º eso ya es matarles”.

“Sí es diferente cuando conoces a gente nueva, cuando te preguntan qué estudias y dices que Teleco las chicas te miran y dicen ésta es un marimacho, otras que te dicen: '¿y apruebas?', otras que les es indiferente, o están acostumbradas, o no les parece tan extraordinario. Si son chicos, depende, si es un chico que estudia Ingeniería te pregunta y se interesa porque también le gusta, si es un chico que estudia una carrera de 'menos clase', por decirlo así, hay algunos que reaccionan diciendo: 'ésta es mejor que yo' y otros que no, que dicen 'pues, que lista eres, ¿cómo te has metido ahí?', les despierta curiosidad, y otros que directamente salen espantados y si es el

típico que se acerca a ti para ligar contigo, se va. Dice: 'ésta es más lista que yo, no tengo nada que hacer'".

"Mi hermana siempre decía: 'les asusto'. Mi hermana es que estudió 'Teleco' y fue a año por curso...Ella salía con amigos y decía 'no digas nunca que estudio 'Teleco', que se asustan'".

La percepción que tienen sobre este tipo de reacciones de otras personas, sobre todo de los chicos con los que entablan una relación superficial, debe de tener bastante de realidad objetiva puesto que los testimonios que hemos recogido en la misma línea no se limitan a los que aquí hemos expuesto. De hecho, como comenta una de las estudiantes, entre la profesionales, a las que sí hemos preguntado la profesión de su pareja, en el 93,3% de los casos ellos son ingenieros. Puede haber otras razones que expliquen este dato, no sólo que a los chicos de otras carreras ellas les asusten, como, por ejemplo, el que las parejas se establecen más fácilmente entre aquellas personas que comparten durante tiempo espacios comunes, en este caso la Escuela o la Facultad, pero en otras titulaciones no se dan tasas tan elevadas de "endogamia profesional" entre los cónyuges.

Ahora bien, es preciso matizar que este tipo de reacciones que a veces han observado en otras personas para nada cuestiona su identidad femenina. Las chicas que nos han hecho este tipo de comentarios han vivido esas experiencias como anécdotas sin ninguna trascendencia y nos las han contado en clave de humor. Puesto que la masculinidad en los hombres y la feminidad en las mujeres son aspectos importantes para mantener la autoestima, las personas tienden a verse a sí mismas con esas cualidades asociadas a su género, independientemente de que adopten o no las prescripciones de género. Las características de género que la persona percibe en sí misma como congruentes con las cualidades de masculinidad (en los hombres) y de feminidad (en las mujeres) tienden a valorarse más como un aspecto esencial de esos atributos. De igual modo, aquellas características asociadas al género que la persona no se aplica a sí misma tenderán a considerarse aspectos no esenciales de la feminidad o de la masculinidad (Spence, 1993).

En resumen, se utilizan las características de género para proteger y validar un sentimiento global, subjetivo, de feminidad o de masculinidad y, en las estudiantes de nuestra muestra, no hemos apreciado que ese sentimiento global se vea menoscabado por pertenecer a una profesión típica de hombres. Por lo que respecta a los amigos y amigas o a sus relaciones de pareja, en ninguno de los casos hemos encontrado ninguna diferencia que valga la pena destacar.

En algunos de los testimonios que hemos recogido se hace hincapié en algún tipo de diferencias observadas sobre características de mujeres y de hombres y, en estos casos, esas diferencias tienden a generalizarse y a "naturalizarse", reflejando pautas estereotipadas sobre las cualidades de unos y de otras. En el siguiente comentario, se hace patente cómo los estereotipos de género de rasgos de personalidad influyen en la concepción que se tiene sobre las diferentes aptitudes de chicos y chicas, ya que hay un tipo de diferencias que tienden a asociarse a lo biológico, como si fueran aspectos esenciales de las mujeres o de los hombres:

“Trabajamos más, trabajamos mucho más que los chicos. A la hora de pasar apuntes yo soy la distribuidora oficial de apuntes, las niñas somos las que mejores apuntes tenemos, las que trabajamos más y si alguno tiene alguna duda, oye, explícame esto, se suponen que tú lo sabes, pero tú a lo mejor te has tirado dos horas en tu casa con un único problema y llegan ellos y en cinco minutos se lo resuelves, pero tú ya has estado dos horas mirándote eso. [...] No sé, yo creo que somos más ordenadas de forma innata, no por estar en esta carrera, no, nada. Siempre hay excepciones, hay chicos que lo tienen todo perfecto...”

No cabe esperar que las estudiantes o las profesionales de Ingeniería tengan una identidad de género estereotipadamente femenina, ya que han optado por un rol contraestereotípico, y sus actitudes hacia el trabajo y sus intereses no son los prescritos culturalmente para las mujeres. Sin duda pertenecen a una subcultura con una visión de género igualitaria y no estereotipada en general. No obstante, la elección de un rol no tradicional de las mujeres no implica deshacerse totalmente de los condicionantes aplicables a las relaciones sexo-género. Las creencias sociales, es decir, las creencias de la macrocultura a la que pertenece la persona, en este caso las creencias estereotipadas de género, son compartidas y acaban ejerciendo influencia sobre la visión que se tiene de lo femenino y de lo masculino.

6.4. La dificultad de ser mujer en un mundo “de hombres”: estereotipos y discriminación

A lo largo de todo el estudio se ha podido comprobar que las alumnas de las diferentes ingenierías no perciben problemas de integración en sus Escuelas, tanto en lo que atañe a las relaciones con sus compañeros como, en general, en el trato que reciben de los profesores. Como ya se ha comentado, en ningún momento se consideran menos capacitadas que sus compañeros e, incluso, en algunas facetas se consideran más hábiles que ellos. El sexismo en la Escuelas, como ocurre en otros ámbitos sociales, no se hace claramente manifiesto o explícito –aunque también hay casos–, sino que aparece de forma latente y sutil en las bromas de los compañeros y profesores, o en el trato diferencial en el aula por parte de algunos docentes. Aunque en los últimos lustros el incremento de mujeres en la profesión ha sido impresionante, y a juzgar por los datos ese ascenso del número de alumnas no ha parado, no se puede olvidar que siguen siendo minoría en las Escuelas de Ingenierías. Se trata de un entorno con una tradición marcadamente masculina y en el que a juzgar por algunos de los testimonios recogidos, subsisten pautas de conducta estereotipadas en las relaciones más propias del pasado que del presente:

“Y los profesores nos tratan igual, lo que pasa que somos tan pocas y hablamos menos en clase pues se nos ve menos. Creo que no hay distinciones. No es que preguntemos menos, a ver si me entiendes, es que como somos menos... tampoco es que se pregunte mucho, pero es que los que preguntan más son los chicos”.

“Por ejemplo, en laboratorios los profesores siempre se te acercan mucho más a los grupos de chicas que a los de chicos y te dicen: ‘¡venga, las chicas, que sois más lentas!’ Y te lo dicen, y a lo mejor te lo dicen un poco de broma, pero tu piensas: ‘jeste tío! ¿qué se piensa, que soy más tonta que los demás?’ O comentarios por ejemplo, al poner ejemplos en clase: ‘si le das la tarjeta de crédito a tu mujer y se lo gasta todo en una tarde’...”

Estos dos comentarios, de dos estudiantes de diferentes Escuelas, ilustran hasta qué punto las mujeres que hemos entrevistados son conscientes de su condición de minoría. Cuanto más minoritaria es la presencia de la mujer en una determinada situación, más saliente es la categoría de ser mujer, no sólo para el resto de la gente sino para las propias mujeres. Taylor y colaboradores (1978) han intentado establecer la influencia de un contexto en el que una categoría social es minoría (por ejemplo una mujer en un grupo de hombres) en la estereotipia. En sus investigaciones, que se conoce en Psicología social como estatus solo, demuestran que la presencia de una minoría saliente hace que se asocie más a la categoría social a la que pertenece esa minoría, que a las peculiaridades del individuo, cualquiera de las características que éste presente. Incluso para el miembro de la categoría minoritaria, su identidad social, en este caso de género, se puede hacer más saliente. La interpretación que hacemos sobre la observación de que las estudiantes sean tan sensibles a cualquier broma o comentario que suponga un menoscabo de la mujer está relacionada con este efecto y, también, con el hecho de que son mujeres que han sido educadas en una época en que ese tipo de bromas ya no están bien vistas, y se consideran “ políticamente incorrectas”:

“Hay laboratorios en los que a lo mejor son 10 compañeros y tú eres la única chica. Y el profesor se sabe todos los nombres de tus compañeros y tú eres la niña o la chica. Pero tampoco así, no realmente discriminatorio, es obvio que tú eres la única chica, es algo común”.

Las muestras de estereotipia en las relaciones con los compañeros se viven como anécdotas a las que no les conceden mucha importancia, seguramente porque no son muy diferentes de las que están acostumbradas a sufrir en otros ámbitos:

“No, yo creo que estamos en igualdad de condiciones. Con los profesores el trato también es igual, hombre siempre te toca el típico machista que hace comentarios, pero... bueno, yo creo que es en plan de broma. Yo creo que la gente de mi edad ya ha cambiado el chip, los comentarios de los profesores eran al principio, ahora ya no tanto ahora no me acuerdo de ninguno... eran del tipo ‘antes cuando no había mujeres’...pero no descalificantes, más de broma. Lo que pasa es que hay muchas bromas de compañeros del tipo: ‘has suspendido tal asignatura, ¿te vas a pasar por el despacho del profesor a ver si...? ¿te vas a poner minifalda en la revisión?’. Esos comentarios sí que siguen haciéndolos. Que yo por ejemplo, vengo a la revisión y no se me ocurre ponerme falda, porque si no ya está el típico bromista... ‘¡ah, te has puesto falda a ver si’...!”

Sin embargo, los comentarios de los profesores, incluso aunque no vayan dirigidos a ellas personalmente sino a las mujeres en general, les molestan mucho más ya que, por las diferencias de estatus y de poder, no les pueden responder como les gustaría y se merecerían. Pero, como nos comenta alguna de las estudiantes, *“son cuatro dinosaurios que todavía andan sueltos”*.

Entre la profesionales se ha abordado menos este tema, pero sí hemos recogido algún testimonio de cómo se percibía hace unos años a la mujer que estudiaba Ingeniería. Esa percepción de la mujer como “caza ingenieros” claramente pertenece al pasado:

“Todavía era la típica imagen como de que ibas allí a buscar marido, algo así, eso es la reminiscencia que te queda. Era como que venías a la Universidad a conocer un personaje importante o algo así, pero fue poco, por parte de algún profesor en concreto. Pero muy poco, porque después en cuarto, cuando empecé la especialidad, allí era una maravilla”.

Dentro de las propias Ingenierías también existen especialidades y puestos sexo-tipificados y las estudiantes se ven influidas en sus elecciones por las expectativas que proyectan en el futuro. Por ejemplo, una de las ingenieras industriales, que terminó hace seis años la carrera, comenta al respecto:

“Yo me acuerdo que cuando estábamos estudiando nos decían, vosotras, las mujeres tenéis mucho más facilidades si cogéis especialidad de química, de organización industrial, pero desde luego, mecánica nunca vais a tener mucha promoción, la empresa del automóvil es claramente masculina. Y luego en automatización todos los profesores... en clase estábamos de 120, 10 mujeres, y los profesores nos decían, ‘¿por qué os habéis venido a esta especialidad que no es de mujeres?’”.

Esas especialidades están conectadas a ocupaciones y puestos a los que es más difícil acceder porque se consideran marcadamente masculinos. Como comenta una de las estudiantes “parece que la máquina es suya” y, en general, todas las actividades a pie de obra en las que haya que tratar con obreros, piensan que les están vedadas o que es difícil que se les considere competentes si se dedican a ellas. Isabel, una ingeniera técnica industrial nos habla así de sus primeros pasos en la profesión:

“Manejando pesos, cables... y entonces sí que había hombres que no podían soportar ir contigo a una avería. Ahí es donde más se ha notado la discriminación. Bueno a mi jefe directo, que fue durante 7 años, a mí me hizo la vida imposible. Lo llevaba de pena el tío. Entre que de mi generación éramos muchas las que habíamos aprobado y que éramos muy jóvenes yo creo que él nos veía como ‘¿éstas que hacen aquí?’. No le pegaba, podíamos ser sus hijas y él no veía que estuviéramos ahí, no nos encajaba trabajando ahí”.

Solamente una de las ingenieras, en este caso de Caminos, de las que han trabajado en puestos marcadamente masculinos desmiente esta percepción sobre cómo se ve a una ingeniera en la obra. Irene lleva nueve años en la profesión y ha trabajado en tres

empresas diferentes. En alguna de ellas, dedicada a obras públicas, ha ocupado puestos que le exigían estar al mando de varios obreros especializados:

“Yo puedo mandar sobre un gran número de personas no instruidas o que no han estudiado y la verdad es que no he tenido problemas. Ni con los compañeros tampoco. Quiero decir que ni con unos ni con otros. A mí siempre me ha funcionado muy bien. Tú tienes experiencia, sabes mucho y son gente que está relativamente acostumbrada a que un ingeniero es un ingeniero y no dicen ‘como es una mujer no es ingeniero’, no”.

Aunque no son mayoría, varias de las entrevistadas explican que han tenido problemas con los clientes, porque no se han considerado tratadas en igualdad de condiciones que sus compañeros. Este tipo de problemas también los anticipan algunas de las estudiantes cuando manifiestan sus miedos sobre las dificultades que se pueden encontrar en la vida profesional. El siguiente testimonio es de una ingeniera industrial de la especialidad de electrónica y automática, que ha trabajado en un entorno rural.

“Con el cliente sí, porque si había que mover alguna pieza más grande decía: ‘¿y tú vas a poder mover esto?, no lo vas a poder hacer’. Sobre todo en los pueblos más pequeños de España sí que siguen teniendo la mentalidad de que no lo vas a saber hacer, que un hombre lo va a hacer mejor. Sobre todo la capacidad técnica, también, no sólo la fuerza, porque mi rama es mucho de ordenador, de estar programando y muchas veces se quedaban, ‘¿pero podrá o no?’ Sobre todo cuando el cliente final no tenía el nivel cultural... lo tenía más bajo... con los clientes finales. Sobre todo lo que decía: cuanto más bajo es el nivel; tenías que demostrar que tú valías y podías, y entonces ya te consideraban, si no, de primeras había un muro y no querían saber nada”.

Pero esta persistencia de los estereotipos sobre las capacidades de las mujeres no se limita al mundo rural, en el que existe menos experiencia de los cambios sociales sobre los roles de la mujer, también hemos recogido testimonios de mujeres que percibían ese tipo de actitudes sexistas entre ejecutivos:

“Con los clientes sí que he tenido problemas al llegar nueva a una reunión, el insistir mucho en intercambiar las tarjetas al principio porque si no tienen tendencia a considerarte el florero. Por eso yo forzaba mucho el intercambiar las tarjetas ya al principio, para que se viera que yo era directora de proyecto, que no era la secretaria. Eso al principio, pero luego ya, con los compañeros y tal, bien”.

En algún caso se destaca la ventaja de ser mujer. Bien por políticas institucionales de discriminación positiva:

“He intentado hacer cursos fuera de la Universidad financiados por la Unión Europea y el Instituto de la Mujer y ahí sí que se da prioridad a la mujer. Tuve la ventaja de que antes de entrar un chico entré yo, ahí sí se nos está dando cierta ventaja, pero no creo que sea suficiente. Yo no digo

que tenga que darse prioridad sólo a los hombres o sólo a las mujeres, supongo que tendría que verse el valor que tiene esa persona, no porque sea hombre o mujer. Yo creo que lo que debería mirarse es quién vale más, independientemente de si es hombre o mujer”.

Bien porque ciertas maneras de actuar por parte de los chicos, que en algún caso pueden reflejar ciertos componentes de sexismo “benevolente”, consiguen hacer sentirse a las chicas mimadas.

“En lo demás nada, el trato normal, de hecho yo creo que los chicos nos tratan muy bien a las chicas en esta carrera. Somos un grupo así más compacto, siete y sólo dos chicas y además como yo soy muy chiquitita, siempre me ves con chicos enormes y dices, ‘hija tienes una protección’. Además, los chicos nos valoran mucho”.

En cuanto a la percepción de los problemas o barreras que pueden existir para el desarrollo de las mujeres, fundamentalmente destacan las dificultades para alcanzar puestos de poder en la empresa. En las explicaciones sobre las causas por las que las mujeres están menos representadas en los puestos de mayor estatus o prestigio aparecen dos tipos de discursos claramente diferenciados. Por un lado, hay mujeres que piensan que la razón de esas diferencias, que son objetivables, puesto que todas conocen cómo se sitúan las tasas de mujeres en esos puestos en comparación con los hombres, se deben a las actitudes de las propias mujeres, que prefieren no comprometerse con esos puestos, o a que hasta hace poco había pocas mujeres con la formación adecuada para acceder a esos puestos y que con el tiempo esas diferencias se subsanarán. Por otro lado, hay mujeres cuyas razones para explicar esa realidad aluden a las dificultades especiales que se les presentan a las mujeres y que se concretan en los estereotipos de género, bien porque tienen que demostrar más, bien porque tienen que compatibilizar el trabajo con el rol tradicional de ama de casa y no lo atribuyen a que las mujeres tengan actitudes o motivaciones diferentes. Este tipo de dualidad en el discurso se observa como un resultado independiente de la variable edad, ya que lo hemos encontrado tanto en estudiantes como en las profesionales de diferentes edades.

Por ejemplo, en uno de los grupos se llega al consenso de que la falta de mujeres en los puestos de dirección depende de factores individuales y de la poca presencia de mujeres suficientemente preparadas para ocupar puestos altos.

A. Es que de todas maneras lo que ha habido hasta ahora es menos mujeres tituladas superiores, entonces normalmente los puestos de directivos siempre los tenían los titulados superiores, entonces si había menos mujeres, menos...

B. Menos opciones a alcanzar.

A. Yo también veo mucha diferencia de unas generaciones hasta ahora, antes también había muchas mujeres que tampoco querían tener un puesto de más responsabilidad que les absorbiera más, por la mentalidad esa de que la mujer se tenía que dedicar a los hijos y la casa, que yo

veo que es una tontería, es mi punto de vista. Yo la mentalidad que tengo es que si me ofrecen un puesto de mayor responsabilidad yo no voy a... yo voy a ir a por él. No voy a decir 'ay, ay que me va quitar más tiempo'. Yo creo que son unas diferencias que hay de un tiempo a esta parte como que se ha evolucionado mucho.

- B. Yo pienso igual que ella, que hay menos opciones de alcanzar ese liderazgo porque hay menos mujeres que optan a ese puesto.*
- C. Entiendo que tengamos un techo de cristal porque a mí si me ofrecen un puesto de más responsabilidad y veo que me va a quitar tiempo de estar con mi familia, yo lo siento pero no voy a quitarle tiempo a mi familia.*
- A. Pero yo eso es lo que veo muy mal, parte también de tu responsabilidad, veo muy mal que la mujer no pueda dedicarse al trabajo más y en cambio al hombre se lo ofrecen y él sí lo puede hacer, en cambio la mujer es que fíjate va a desatender a su familia, yo lo veo fatal.*
- C. Yo no te digo que dejes de trabajar, sino...*
- A. No, yo no digo que dejes de trabajar sino el hecho de que te ofrezcan un puesto de responsabilidad una mujer se lo tenga que pensar tres veces y un hombre no, lo coge y punto.*

Sin embargo, en otro grupo, se llega al consenso de que el techo de cristal se debe a factores sociales y a las desigualdades que persisten tanto en las relaciones interpersonales y familiares como en el terreno laboral.

- B. A mí me parece increíble, dices: 'pero cómo ha llegado hasta ahí y además tiene su familia, sus hijos... y cómo ha sido capaz de todo eso, cómo dan para todo'. No sólo es tener un trabajo, además es llevar una familia adelante, porque luego también puedes hipotecar tu vida y decir solo voy a dedicarla a trabajar, que no creo que eso te compense.*
- C. Que muchas mujeres sacrifican todo eso por el trabajo, mientras que un hombre no tiene porqué hacerlo, no se ve en eso, no tiene que elegir...*
- B. Al contrario, si tú vas a una entrevista y dices que tienes novio y tal, mal, pero los chicos si tienen novia, bien.*
- C. Sí que todavía se nota, en ciertos sectores sí.*
- A. Yo creo que lo del techo de cristal es en parte culpa nuestra.*
- B. Sí, desde luego.*
- C. Yo tengo otra opinión, porque como estoy viendo en mi entorno las mujeres como están consiguiendo cosas y que se lo están luchando y ellas mismas ven que tienen más barreras que los hombres y las están superando poco a poco y les está costando más...*

B. Pero tienes que demostrarlo.

C. Sí, por eso el techo de cristal se lo está poniendo la sociedad o la propia empresa.

B. Un chico en un puesto ya está, pero una chica en ese puesto tiene que seguir demostrándolo. Tiene que hacer que merezca la pena... como que vale para el puesto.

C. Está como más observada.

Como se puede deducir del discurso de las ingenieras, éstas son conscientes de los elementos de estereotipia y discriminación que persisten en su entorno. El origen de las desigualdades de género está en las normas sociales y en las creencias estereotipadas transmitidas culturalmente. Esas normas y creencias impregnan nuestra cultura y están presentes en la literatura, los medios de comunicación, los chistes y en múltiples relaciones que sostenemos con otras personas. Difícilmente se puede escapar de ese influjo y por eso es imposible que se produzcan cambios radicales. No obstante, objetivamente se puede afirmar que las desigualdades entre hombres y mujeres se han ido acortando precisamente porque las mujeres han ido ocupando roles y profesiones tradicionalmente reservadas a los hombres, y esos cambios han ido socavando las creencias estereotipadas.

6.5. Factores de cambio

¿Han cambiado las cosas? A esta pregunta, Isabel, una ingeniera técnica con varios años de experiencia laboral nos responde “*Sí, pero es una cosa lenta*”; Nuria, una estudiante de sexto año de Ingeniería Industrial contesta “*Sí, pero no lo suficiente. Se nos han dado, no ventajas ni privilegios, se nos ha tratado de igualar un poco al hombre. Pero todavía no se ha conseguido la igualdad total. Sí, me parece que ha habido un avance, ahora hay bastantes más mujeres que antes en puestos de responsabilidad que antes no había.*” Estas dos respuestas resumen perfectamente el sentir general tanto de estudiantes como de profesionales.

¿Dónde están los avances y dónde quedan los déficits? Según se desprende de la opinión de las entrevistadas podríamos afirmar que donde más se notan los cambios es en aquellos puntos donde todavía existen más desigualdades entre ambos sexos. La razón es que cuando la mujer o el hombre se hacen presente en profesiones, ocupaciones o puestos en los que su representación era nula, llaman mucho la atención y se tiende a exagerar y a generalizar el cambio. Así, las profesionales nos hablan con orgullo de la primera mujer que ha conseguido una cátedra en Telecomunicaciones (hay suficientes profesoras como para que ese hecho hubiera sido antes del 2000) o de que en su empresa haya varias mujeres en la dirección (la proporción en relación con los hombres siempre es bajísima).

Nos podemos preguntar, también, hasta qué punto esos logros objetivos conseguidos por las mujeres en ese camino hacia la igualdad de derechos y obligaciones se valoran igual

que si los ha logrado un hombre. En uno de los grupos, una estudiante de Ingeniería Informática Superior hace explícita una realidad sobre las diferencias en valoración.

“El otro día vimos en El Mundo que la directora de IBM de España y Portugal era una mujer y me puse toda emocionada. Y de hecho compañeros míos de clase que tienen amigos, porque esta mujer es de IBM, que tienen amigos que sus padres trabajan en IBM y tal, uno me comentó... le dije yo ‘pues sabes que la directora, tal, es una mujer de 37 años con dos hijos’. Y me dijeron: ‘sí, ¿pero tú sabes que le han dado ese puesto de trabajo por no ser machistas?’ digo: ‘¡venga hombre!’ dice: ‘en dirección eran 6 hombres y 1 mujer y como decían que si ascendían a un hombre iban a decir como que era machismo, pues ascendieron a una mujer’. Digo: ‘¡venga, hombre!, en una empresa de semejante tamaño no van a dar un puesto directivo a alguien por... Pero siempre, siempre, se dice algo con coletilla: es la mujer, pero...”

A lo que otra de las participantes añade:

“Pero eso yo creo que ha sido tradición toda la vida, es como conduciendo, ¿no? Si hace algo un hombre no vas a decir: ‘¡uy!, era un hombre!’, pero sin embargo ‘¡era una mujer!’; y aunque haya un millón de mujeres que conduzcan muy bien en cuanto una haga algo mal, ya es como...”

Destaca la importancia que conceden a los cambios que observan en los hombres de su entorno. Si hay algo en que todas las estudiantes de la investigación están de acuerdo es que hay que romper con las diferencias sexo-género en las tareas del hogar. Son mujeres que aspiran a estar en las mismas condiciones laborales que sus parejas y que plantean esa relación en un plano de absoluta igualdad. Sus expectativas son que el varón participará en ese tipo de tareas domésticas en las mismas condiciones que ellas.

“No, pero yo creo que los chicos de ahora no son como los de antes. Mi padre, por ejemplo no ha puesto la mesa en su vida; yo creo que ahora no es lo mismo, sobre todo porque nosotras no lo permitimos. Yo no lo permito... que somos todos iguales, pero tiene que ser así desde un principio...”

No se puede negar que el rol del hombre en la familia se ha modificado. Entre la gente joven ya no se valora al hombre que no colabora, y esto se observa incluso entre los varones. Por lo tanto, las mujeres esperan que el mantener una relación de pareja estable no les suponga ningún problema en su carrera profesional porque les exija una dedicación especial.

“Mi padre tiene 65 años y tiene una forma completamente distinta de vivir de la que vive mi hermano que está casado, hace la comida... mi padre lo más que hace es abrir una lata. Un poco sí que ha cambiado...pero sigue la cosa que tendría que mejorar”.

El problema de la colaboración en el hogar no es el mismo que el que se plantea con los hijos. En este tema, las mujeres se sienten más implicadas que los hombres y muchas de las que no tienen hijos temen que esa diferencia en la implicación emocional lleve aparejada una mayor dedicación por su parte. No obstante, las mujeres que participan en el

estudio y que son madres, o se han planteado la maternidad en el futuro, aunque asumen con gusto ese rol de madres, quieren compartirlo también con sus parejas. No sólo es importante el que sepan que si comparten en igualdad de condiciones la educación y atención de los hijos les será más fácil hacer compatible la carrera con la maternidad, es que en las nuevas parejas son los propios hombres los que reclaman el derecho a ejercer su paternidad también en el terreno afectivo y de dedicación. Este discurso lo hemos observado entre las estudiantes y también entre las profesionales más jóvenes.

“Yo, por ejemplo, lo tengo muy claro, porque yo lo he visto en mis padres y mi pareja, que es con él que hablo de estas cosas, lo ha visto en sus padres, y para nosotros lo primero somos nosotros, y a lo que voy es que si a él le ofrecen un trabajo de más responsabilidad que le va a quitar mucho más tiempo, sí se lo va a pensar dos veces y tres, porque a nosotros lo que nos gusta es estar juntos, y si tenemos una familia formada lo que nos va a gustar es estar con nuestros hijos, porque nosotros estamos viendo en nuestros padres, sobre todo él por su padre, que está absorbido por el trabajo y mañana, tarde, noche, sábados, domingos y todo. Y porque él es hijo único, y su madre se ha dedicado a cuidar a su marido, porque está siempre de viaje; y gracias a que esa mujer ha estado todo el día ahí persiguiéndolo, esa familia sigue en pie, si no, a los dos días se hubiera roto, entonces yo no quiero que me pase eso, ¿entiendes?”

Se está produciendo un cambio también en los hombres, en el que se ve cómo se orientan cada vez más a la familia y a la colaboración en las tareas de la casa. Los hombres consideran la dedicación a los hijos una faceta importante de su desarrollo personal. Las tareas del hogar no tienen el mismo atractivo, ni para unos ni para otras, pero está asumido que la responsabilidad de estas tareas se debe compartir. Incluso entre las mujeres mayores hemos observado esos cambios. Las parejas de estas mujeres de alguna manera las han apoyado en su trabajo. Un trabajo, por otra parte, muy bien remunerado que aporta pingües beneficios a la unidad familiar.

No es raro que los hombres no comprendan algunas situaciones que plantean problemas a las mujeres, sencillamente porque ellos no tienen esos problemas. No toman conciencia de cómo funciona un sistema de discriminación de géneros. No obstante, la incorporación masiva de la mujer al trabajo ha implicado personalmente a sus parejas y orientado a los hombres, en general, a ser más sensibles a la igualdad de oportunidades e, incluso, a ser capaces de adoptar una perspectiva de género ante la actividad laboral de sus compañeras o subordinadas. En uno de los grupos se debate cómo las mujeres han cambiado la perspectiva de género de sus maridos en los siguientes términos:

B. Yo, por ejemplo, lo que sí he notado es que cuando el hombre dirigente tiene una mujer que trabaja...

C. Ahí sí.

B. Y que, y que trabaja, y por tanto dedica su tiempo también al trabajo, y exige que se respete su tiempo. O sea, si el hombre, si el jefe, su mujer, pues está en la misma situación profesional, pues que yo o que él, en

concreto, pues eso, tratando de... bueno, desarrollando su trabajo, y queriendo mejorar en muchas facetas y todo eso, es más sensible a que, por el hecho de tener una mujer, no le va a condicionar porque vaya a trabajar peor, ahora como el jefe...

- A. Porque tiene modelos ya...*
- C. Claro, como el jefe sea un señor...*
- B. O tiene que irse a casa pronto porque ese día su mujer no va a llegar.*
- C. Como el mío.*
- B. Pero, no, pero quiero decir cuando tu jefe es así, es consciente de que tú no eres peor por ser mujer y tener hijos. En cambio, como el jefe sea un señor mayor, de la antigua usanza...*
- C. Con una señora en casa que se encarga de todo, sin problemas de horarios.*
- B. Claro, entonces, la vida la ve de otra manera.*

Tanto en las entrevistas como en los grupos surge el tema de las acciones positivas, para propiciar una situación más equitativa, ante las desigualdades en oportunidades que aún persisten. Estas desigualdades, en las carreras técnicas igual que en otras profesiones, se ponen de manifiesto en la subrepresentación de la mujer en los puestos directivos y, de forma menos comprensible por la demanda de profesionales en este sector tecnológico, en el paro. Concretamente se plantea la posibilidad de favorecer a las mujeres antes que a los hombres, bien para acceder a un puesto de dirección o, sobre todo, para obtener el primer empleo, siempre que, por supuesto, en los otros aspectos a cuantificar el hombre no superara a la mujer.

La mayoría de las profesionales y, también de las estudiantes, están en contra de cualquier medida de acción positiva por ser minoría, y que les favorezca en relación con sus compañeros. La opinión más general sobre la discriminación positiva es que cualquier política institucionalizada en este sentido no les favorecería, sino que, por el contrario, a la larga se volvería contra ellas. Son mujeres acostumbradas a luchar en un mundo de hombres a lo largo de toda la carrera y a destacar y que se les reconozcan sus méritos cuando así lo merecen.

"Pues no me parece del todo...a mí no me parece tan positivo, ¿por qué motivo vas a tener mas derechos que el otro? Hombre otra cosa es que ya por norma no cojan a mujeres... Me refiero igualdad, pero igual, ¿por qué vas a discriminar al chico o al señor o al que vaya...?"

Sin embargo, algunas de las participantes sí se muestran a favor de estas políticas de acciones positivas para contrarrestar la tendencia que persiste de discriminar negativamente a las mujeres, sobre todo en este tipo de carreras en las que siguen siendo minoría. Para algunas de las mujeres que apoyan este tipo de políticas la justificación está en paliar las injusticias sistemáticas contra las mujeres.

*“Digo, ‘bueno, pues oye’, yo por ejemplo durante muchos años pues veía lo del ser la mujer-cuota un poco de reajo, ahora pienso que oye, si se te cue-
lan 50 veces en la fila, que una vez en la vida te cuelen a ti en la fila por-
que, porque eres mujer, pues me parece bien. Hombre, no me parecería bien
que pusieran a una inútil, pero es que inútiles hay muchos tíos en el mundo
ocupando los puestos más... altos, ¿no?. Entonces dices, bueno pues que de
vez en cuando sea una mujer y que sea injusto, pero si injusto es... este país
es muy injusto. Los ‘hijos de’, están en los puestos por ser ‘hijos de’. O sea
¿ahora vamos a pensar que, ‘fíjate’; ¿por qué?, ¿somos más puros que
nadie? Pues no, oye, la vida, o..., o eres de esta sociedad o te sales de ella,
pero si eres de esta sociedad pues tendrás que seguir un poco sus reglas y
sus manejos, para bien y para mal muchas veces, ¿no?. Entonces yo, ahora
tengo esta teoría, si se te han colado 50 veces en la fila, no pasa nada que
una vez te cuelen a ti. ¿Está mal?, ¡vale!”.*

En otros casos, las mujeres que defienden la posibilidad de implantar medidas de acción positiva en su sector justifican su postura aludiendo a la necesidad de que aumente el número de mujeres para conseguir que su presencia sea más visible y la sociedad se vaya acostumbrando y así vaya cambiando la mentalidad de la gente. Dado que existen desigualdades y se discrimina a las mujeres por diferentes razones, el favorecer a la mujer en situación de igualdad curricular con un hombre contribuiría al cambio de los estereotipos. En el ejemplo de la discusión de uno de los grupos de profesionales se ve claramente cómo se razona la postura de apoyo a la acción positiva, frente a las razones que ven injustas la implantación de este tipo de medidas.

- A. Yo lo he discutido muchísimo en casa con mi padre y me parece fatal, porque no me gustaría que se llegara a pensar que yo he obtenido el trabajo por ser del grupo de mujeres, no acabo de ver la parte positiva, sólo le veo la discriminación y por otra parte lo que se plantea es que muchas veces es así como podría normalizarse más la situación de las mujeres... que fuera más una medida transitoria... y a partir de ese momento no fuera necesario, pero a mí no me gustaría vivir ese período transitorio.*
- B. A mí, en principio, no me parece mal, porque yo creo que en igualdad de currículo, que se decanten por la mujer que en situaciones normales no la cogerían porque se puede quedar embarazada, se puede... por eso tener una serie de medidas que hagan a la balanza del empresario decantarse por la mujer... también transitoriamente.*
- C. Yo sólo conozco a una persona, que no es por ser mujer, sino por ser minusválida tuvo una discriminación positiva y lo lleva fatal.*
- B. A mí me parece que forzar la situación, en un puesto de trabajo determinado, es algo que educa a los compañeros, y forzar esa situación en ese contexto no me parece mal.*
- A. Yo creo que es positivo porque al final ves a una persona en ese puesto, pero no sé si al final no es al revés, como ya he comentado y eso es lo*

que debería ser objeto de estudio, porque como ya se ha dado en otro país...No sólo contra esa persona, sino con el colectivo...

B. Yo creo que hay que educar a la gente y el que está viendo un puesto directivo o...y está viendo a una mujer, pues oye...si hay una lo verá mal, pero en el momento en que haya 3 se tendrá que aguantar y no me parece mal siempre que claro, a igualdad de currículo... las mujeres en el puesto de trabajo en el sentido humano, mejor que un hombre.

Para impulsar la igualdad de oportunidades, tres de las ingenieras más veteranas plantean la necesidad del “mentorazgo” y la creación de redes entre las propias mujeres para ayudar a solucionar los problemas a los que se enfrentan en la carrera a lo largo de la trayectoria profesional, sobre todo en los comienzos. Les parece una alternativa más interesante que las políticas de acción positiva a la hora de ir derribando las barreras con las que tienen que luchar las mujeres. Como nos comenta una ellas, en estas profesiones tan masculinizadas pocas mujeres tienen mentoras, sino que si alguien les ha ayudado han sido siempre hombres, y en ese caso difícilmente se parte de la misma experiencia en el análisis de los problemas. Otra de ellas, profesora de Universidad y que se muestra en contra de las políticas de discriminación positiva, hace el siguiente comentario en el grupo en el que participa:

“Pero en cambio sí que estoy a favor de todo lo que sea ayudar a la gente joven, por ejemplo todos esos programas de mentoría que en España no tenemos, en que las chicas pueden pedir ayuda, apoyo eso que, que una especie de tutoría que les indiquen qué es lo que tienen que hacer, cómo tienen que solucionar los problemas... ese tipo de cosas. Es que... es mira... ahora, prácticamente en todas las universidades americanas hay. Que conste que las universidades americanas no son mi modelo de universidad, ¿eh?, pero es que es allí donde lo están haciendo ¿no? En casi todas hay un, un organismo que se ocupa de minorías, entre las cuales están las mujeres, bueno porque lo que has dicho que estamos al 50% eso es cierto en toda la universidad, pero en carreras técnicas estamos alrededor de un 20 o 25%”.

Cierto es que, a pesar de que de forma mayoritaria las mujeres de nuestra muestra se pronuncien en contra de las políticas de discriminación positiva para acceder a un puesto de trabajo, podemos afirmar que exista una conciencia generalizada de que habría que tomar medidas que fomentaran la igualdad de oportunidades. Entre estas medidas proponen, por ejemplo, el incentivar el que los hombres opten por la baja por paternidad o impulsar horarios flexibles y con distintos rangos de parcialidad en las empresas, tanto para hombres como para mujeres, lo que promovería el que se necesitaran más personas para cubrir los puestos de trabajo, porque creen que muchas mujeres, y también hombres, prefieren dedicar menos tiempo al trabajo del que se ven obligados en su profesión. Lo que tienen claro es que este tipo de reducción no quieren que sea un tercio de la jornada, como estipula la legislación, sino flexible, ni tampoco que sólo la cojan las mujeres, porque eso acabaría marginándolas en el ámbito laboral y excluyéndolas del desarrollo profesional en unas carreras en las que constantemente hay que ir actualizando conocimientos.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Conclusiones y discusión |

7. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En este apartado se recogen, a modo de resumen y de conclusiones, aquellos patrones comunes en el discurso de las profesionales y de las estudiantes que tienen que ver con circunstancias sociales y con el sistema de géneros, más que con las circunstancias personales. El punto de partida de esta investigación ha sido el hecho de que haya carreras, como las ingenierías, que siguen siendo poco elegidas por las mujeres y, también, el que dentro de la profesión el paro femenino sea no sólo mayor sino que, proporcionalmente, sea incluso más desigual que en otras profesiones.

En el enfoque teórico que ha servido de marco a esta investigación se ha hecho hincapié en la importancia que tiene en la explicación de conductas importantes, como son las elecciones de roles profesionales, el considerar la influencia tanto de factores externos como internos. Entre los factores externos, juegan un importante papel en las diferencias de elección entre hombres y mujeres los estereotipos y la socialización. Entre los internos, hemos considerado de modo especial, las expectativas de éxito, los valores y necesidades psicológicas, y el autoconcepto.

Para comprobar nuestra hipótesis, hemos prestado especial atención en el análisis a los estereotipos y representaciones de los géneros, femeninas y masculinas, como categorías que atraviesan las experiencias vividas por las ingenieras, así como a los procesos de cambio en las estructuras y en las creencias sobre el papel de la mujer en la profesión. Utilizamos el término género como un concepto descriptivo, no explicativo, que nos sirve de principio organizador para explicar las pautas culturales de comportamiento asignadas socialmente a los hombres y a las mujeres. Aunque en este estudio no podemos comparar el discurso de las mujeres con el de sus compañeros, ya que el discurso de los ingenieros no ha sido objeto de este trabajo, sí que podemos analizar nuestros datos desde la óptica de las diferencias entre ambos, condicionadas por los géneros.

7.1. Los porqués de las diferencias en la elección

A la hora de hacer la elección de estudios, las motivaciones que guían a las chicas que optan por una carrera técnica son las mismas que pueden guiar a los chicos que escogen este tipo de estudios. Se constata que se consideran buenas estudiantes, que les gustan las Ciencias y que saben que son carreras que proporcionan estatus y con las que es fácil conseguir un buen empleo. Pero, como se ha puesto de relieve a lo largo de este trabajo, las alumnas tienen algunos problemas concretos que no se les presentan a sus compañeros.

Uno de los aspectos que sin duda influye en las elecciones es que las chicas tienen pocos referentes femeninos en el inicio de su carrera. Es más, nos ha sorprendido que en ninguna de las intervenciones han mencionado a profesoras de la Escuela, a pesar de que el porcentaje de mujeres profesoras de Ingeniería es alto, si tenemos en cuenta las tasas en relación con otros sectores de la profesión.

Además, las chicas tienen que enfrentarse a algunas críticas en su entorno próximo por la elección que han hecho. Críticas que claramente reflejan los valores culturales que sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, y que pueden afectar a que las chicas elijan menos las Ingenierías, o a la probabilidad de que abandonen ante las dificultades que se presentan en los primeros años de carrera. Otra conclusión a la que podemos llegar es que las alumnas de ingeniería se sienten presionadas a la hora de rendir en la carrera ya que, a pesar de la dificultad objetiva de este tipo de estudios, piensan que, en el fondo, también se habría valorado igual el que eligieran estudios más fáciles.

En comparación con otras chicas, las estudiantes de Ingeniería creen que los demás las perciben como menos femeninas. Según las teorías de la Psicología Social no van descaminadas en sus percepciones. Múltiples experimentos han demostrado el papel que juegan los roles de los géneros a la hora de atribuir características de personalidad a cualquier persona. Así, Deaux y Lewis (1983) han demostrado que las personas utilizan un esquema bipolar, femenino versus masculino, cuando hacen estimaciones sobre otras personas. El rol que ocupa una persona, o su ocupación, son los componentes de la estereotipia que más fuerza tienen a la hora de hacer inferencias sobre los rasgos de personalidad, de forma que pueden llegar a anular los efectos de la estereotipia asociada al sexo biológico de la persona sobre la que se hacen las inferencias. Los resultados de estas autoras demuestran la red de creencias asociadas con los géneros y la dicotomía entre lo femenino y lo masculino. Esta representación social de que las ingenieras son menos “femeninas” puede ser un condicionante importante a la hora de elegir los estudios, sobre todo si se tiene en cuenta que las primeras elecciones, en el Bachillerato, se hacen en un momento en que la identidad de género, femenina o masculina, es muy importante como parte del autoconcepto.

Como se ha puesto de manifiesto, muchas anticipan la discriminación que van a sufrir en su carrera profesional por el hecho de ser mujeres. Incluso aquellas que se resisten a creer que pueden tener más dificultad que sus compañeros a la hora de conseguir un empleo, cuando se enfrentan con las diferencias en tasas de paro, manifiestan que la carrera profesional es más difícil para las mujeres en este tipo de ocupaciones. No obstante, se observa una tendencia generalizada a no exagerar el problema entre las estudiantes. En este sentido, nuestros resultados coinciden con los de Schmitt y colaboradores (2002). Estos autores comprobaron que los grupos en desventaja y discriminados tienden a minimizar la importancia de la discriminación, como un mecanismo que les permite mantener la ilusión de control sobre su situación, para así conservar un estado de bienestar psicológico y proteger su autoestima. Por esa razón, la necesidad de control sobre su futuro, algunas estudiantes culpan a las propias mujeres y creen que el “techo de cristal” se debe a la renuncia voluntaria de las mujeres y no a barreras sociales.

Resumiendo, la pauta de resultados obtenidos parece relevante para explicar algunas de las razones por las que hay menos mujeres que elijan carreras técnicas:

- Las chicas tienen pocos modelos que les sirvan como referentes en estas carreras.
- La valoración social asociada a la carrera, por parte de personas de su entorno importantes para ellas, es menor que en el caso de los chicos.
- Algunas creen que son percibidas por otras personas como mujeres menos femeninas que el resto.
- En las relaciones de pareja, este tipo de carreras desarrolladas por mujeres son consideradas como una amenaza para muchos hombres.
- En ocasiones anticipan dificultades en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujeres.

7.2. La imagen de sí mismas

La dicotomía entre feminidad y masculinidad no se aplica al autoconcepto. En autoinformes sobre rasgos de personalidad femeninos y masculinos, se ha demostrado que estas dos dimensiones son ortogonales y que, por lo tanto, las personas se pueden evaluar a sí mismas independientemente en cada una de estas dos dimensiones. Dicho con otras palabras, las personas se atribuyen simultáneamente características de las consideradas socialmente como femeninas o como masculinas. En nuestro estudio, en ningún momento se percibe que las estudiantes o las profesionales de Ingeniería cuestionen personalmente su feminidad, a pesar de que se consideran a sí mismas que han sido “raras” en sus intereses y aficiones en relación con las normas de género.

La identidad de género, femenina o masculina no está determinada por la anatomía, aunque esté asociada a ella, sino que es una construcción social y cultural. Por esa razón, varía enormemente de una cultura a otra y en una misma cultura a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el ideal de feminidad en una cultura puede implicar el ser asertiva, tener estudios, ser auto-suficiente y destacar el atractivo físico; mientras que en otra cultura ser femenina implica ocultar el cuerpo, no ir a la universidad, no rechistar y no trabajar más que en casa. Por esa razón, en las reflexiones sobre las relaciones entre géneros es importante tener en cuenta los contextos sociales concretos. En nuestra cultura, el ideal de mujer ya no incluye características como la de dedicarse exclusivamente al hogar o aceptar la sumisión a su pareja.

Según Hofstede (1998), lo que caracteriza a aquellas culturas que promueven valores tradicionalmente masculinos más que femeninos, tanto para hombres como para mujeres, es resaltar la norma de asertividad frente a la necesidad de modestia. En este tipo de cultura, como la dominante en nuestro contexto, se socializa a las chicas y chicos más en la asertividad que en la modestia. En todas las participantes hay que destacar esta característica: la gran asertividad. Son mujeres muy luchadoras y competitivas con ellas mismas para lograr siempre un estándar de excelencia en sus resultados. Las mujeres de nuestro estudio no estiman que sus capacidades, conociendo

tos, habilidades y rendimiento, tanto en contextos académicos como profesionales, sean más bajos que los de sus compañeros. Son mujeres con elevada autoestima en relación con las aptitudes.

Donde ven las diferencias al compararse con sus compañeros, sobre todo las profesionales, es en las expectativas y en los intereses y motivaciones, que son distintos. Conviene matizar que, desde los modelos de expectativa-valor, estas diferencias en expectativas o intereses no se pueden interpretar como un déficit de unos o de otras, sin analizarlas desde la óptica de que hombres y mujeres viven realidades sociales diferentes y valoran diferentes logros.

Los valores personales asociados al trabajo y a la familia marcan, sobre todo, las diferencias entre ambos sexos. Los roles que determinan estas dos facetas de la vida se internalizan y son facetas importantes del autoconcepto, ya que para que se llegue a una especialización en los comportamientos requeridos para desempeñarlos, se deben de aceptar como parte de sí mismo o de sí misma. Nuestras entrevistadas, se definen como diferentes de sus compañeros en los valores e intereses relacionados con el trabajo. En el terreno familiar, son los hijos los que generan el conflicto familia-trabajo, no la pareja, a la que consideran en un plano de igualdad tanto las profesionales como las estudiantes, en lo que a responsabilidades familiares respecta. De hecho, las profesionales casadas o que viven en pareja se sienten muy apoyadas por ellos. Sin duda, el nivel profesional y salarial de estas mujeres contribuye a ese reconocimiento de la importancia de su trabajo por parte de los cónyuges.

Cuando se imaginan en el futuro las más jóvenes, aunque la opción por la maternidad no es monolítica ya que hay mujeres que no se plantean tener descendencia, para la mayoría de las que no tienen esa experiencia de maternidad los hijos o hijas se ven como un obstáculo en la carrera profesional. En este sentido, creen que su profesión, al ser más dura en cuanto a horarios o viajes, puede hacer más difícil compatibilizar las exigencias del trabajo y la atención a los hijos que otro tipo de profesiones. Sin embargo, en las mujeres que actualmente tienen hijos pequeños, esta responsabilidad no les lleva a percibir que les haya afectado sensiblemente en su trabajo y consideran la maternidad una faceta de su yo enriquecedora.

A decir verdad, en uno de los aspectos en los que el cambio entre generaciones se hace más patente es en la visión que se tiene de la maternidad en relación con el trabajo. Así, en la generación de las ingenieras más veteranas observamos que la dedicación a los hijos e hijas era tan prioritaria que compatibilizarlo con el trabajo las desbordaba y delegar el cuidado que requerían les originaba sentimientos de culpa que llevaban aparejados un cierto descontento, porque se sentían insatisfechas con el desempeño de su rol profesional y con el de madres. La siguiente generación que hemos entrevistado no muestra este patrón en la dependencia familia-trabajo, porque ideológicamente no han vivido esa relación como algo conflictivo. En las nuevas generaciones la maternidad es una opción que viven libremente, ya que para nada creen que sea una faceta imprescindible para el desarrollo de la mujer. Aunque muchas sí la viven como un aspecto fundamental en su desarrollo personal, ese deseo no lo ven relacionado exclusivamente con el sexo femenino, sino que es compartido con su pare-

ja a la que atribuyen las mismas motivaciones y emociones asociadas a la paternidad que a su maternidad.

Muchas de las mujeres más jóvenes que nos han confiado sus sentimientos sobre sí mismas ven que su rol profesional como ingenieras, con el que se sienten profundamente identificadas, se ve amenazado por otro de los roles de su yo ideal que proyectan en el futuro: la maternidad. El problema no está en que ellas no se sientan capaces de compatibilizar trabajo y maternidad, sino en el rechazo social de la mujer trabajadora y madre. A las nuevas generaciones les ha tocado vivir una circunstancia mucho más difícil para consolidar el empleo que la que vivieron las mujeres que actualmente están en torno a los cuarenta años. Sin duda, estas circunstancias condicionan sus expectativas y su proyección en el futuro al plantearse la maternidad.

Se pueden resumir los aspectos que aparecen con más consistencia en el discurso en relación con el autoconcepto en los siguientes puntos:

- No existe un sentimiento de falta de feminidad por ocupar un rol tradicionalmente masculino.
- Se sienten profundamente identificadas con su carrera, por lo que la profesión es un componente importante de su autoconcepto.
- Se consideran con gran capacidad y competencia y muy valoradas por los demás en estas aptitudes.
- Se definen a sí mismas como diferentes de sus compañeros en valores e intereses asociados al trabajo.
- Hay buen ajuste entre intereses y expectativas. En relación con sus compañeros, creen que va a ser más difícil para ellas llegar a puestos altos en la profesión, pero sus intereses profesionales los centran más en la competencia y en el desarrollo personal que la carrera puede proporcionarles.
- Se observa gran variabilidad, sobre todo en las más jóvenes, en cómo enfocan la maternidad. Para algunas, ésta es una faceta fundamental del yo presente o futuro, mientras que para otras es una opción que no contemplan como imprescindibles en su desarrollo personal.

7.3. Proyección en el trabajo

Pasando al plano estrictamente laboral, un factor a destacar es el alto grado de satisfacción observado en relación con el trabajo en todas las participantes. Constantemente aparece reflejada en el discurso su alta motivación por las tareas que realizan y la autosatisfacción que encuentran en una profesión que realmente les gusta. Destaca, en este sentido, el énfasis que ponen en que se trata de trabajos creativos y que les obligan a mantenerse al día en la profesión, debido al avance constante de la tecnología. El único conflicto con el trabajo que trasciende de forma mayoritaria en su discurso es el tema de los horarios. La actividad laboral se rige por unas reglas

que les obligan a permanecer demasiadas horas en el puesto de trabajo y, según señalan, las mujeres en general se identifican menos con esos ritmos de trabajo que sus compañeros.

A la conclusión que nos llevan los datos es que las mujeres de nuestro estudio no renuncian a llegar a puestos de responsabilidad, pero tampoco adoptan un modelo tradicionalmente masculino de lucha por el poder. Valoran sobre todo la calidad de vida en el trabajo, entendida ésta como una ocupación que les guste y que no les ocupe tanto horario que les impida vivir otras facetas de su yo, y en la que, además, encuentren un marco de relaciones personales agradable. Todas estas condiciones laborales las anteponen a la promoción en la empresa.

Aunque sus expectativas de éxito en la empresa, entendido éste como ascenso vertical en la jerarquía, es bajo, puesto que saben que es más difícil para ellas el ocupar puestos de dirección, dado que no conceden especial importancia al poder, el éxito para ellas no radica en tener un puesto más o menos alto en la jerarquía, sino en sentirse valoradas como buenas profesionales. Estas características diferenciales tienden a naturalizarse por parte de las entrevistadas, a verse como algo asociado a las características biológicas de las mujeres, sin duda porque es algo que claramente diferencia a ellas y a sus compañeras de sus compañeros.

En relación con el trabajo, se pueden extraer estos puntos como las características fundamentales que surgen de sus narraciones:

- Su trabajo es una fuente de satisfacciones porque lo valoran y les gusta.
- Anteponen la satisfacción con la tarea que realizan y las buenas relaciones en el trabajo al salario o a la promoción, si bien hay que matizar que no renuncian a puestos de dirección, simplemente que éste es un logro secundario para ellas.
- Echan en falta tener más tiempo libre, ya que valoran mucho el realizarse en otras facetas que les interesan, al margen de la profesión.
- El sistema de valores y las actitudes hacia el trabajo propias las perciben como diferentes a las de sus compañeros.
- Tienen bajas expectativas de llegar a puestos altos en las empresas.

7.4. Igualdad y discriminación

En general, no hay percepción de desigualdades en el trato recibido por parte de profesores o de compañeros, ni por parte de la empresa en lo que atañe a salarios o a cursos de formación para el desarrollo profesional. La discriminación la viven, y la anticipan, en relación con los ascensos y con las posibilidades de ascensos en el futuro. No obstante, profesionalmente se sienten bien consideradas en el trabajo, tanto por los jefes como por los compañeros y, puesto que el poder no es lo que más les importa, no hemos observado que exista estrés o malestar psicológico por este tema.

Para la generación a la que pertenecen las estudiantes de esta investigación, y más aún en el contexto universitario en el que ellas se mueven, la discriminación explícita hacia la mujer ha desaparecido, porque mostrar este tipo de prejuicios es socialmente indeseable: “políticamente incorrecto”. Sin embargo, los chistes, las bromas o el trato diferencial a las chicas, a veces benevolente, por parte de algunos profesores aportan interesantes matices al análisis de cómo en un contexto marcadamente masculino se pueden establecer relaciones de poder asimétricas. También se observa este tipo de sexismo benevolente y paternalista en el trato que reciben algunas de las profesionales más jóvenes por parte de sus jefes, sobre todo en aquellas profesiones, dentro de las ingenierías, más masculinizadas.

Así, con esas formas de sexismo sutil, en algunas ocasiones la capacidad de la mujer se ve devaluada y, en otras ocasiones, como algunos de los ejemplos que se han comentado, se les trata como seres más débiles –las niñas–, y se les atribuyen unas características “típicamente femeninas” como el ser más organizadas y tener mejores apuntes. Estos resultados nuestros coinciden, a grandes rasgos, con los de Alemany (1991) en su estudio sobre estudiantes en carreras técnicas.

Es preciso señalar que la discriminación de la que son objeto para obtener determinados puestos dentro de las ingenierías, por parte de las empresas, no sólo les afecta porque es difícil que les contraten, sino que, además, puede echarlas para atrás a la hora de solicitar algunos tipos de empleos y, de esa forma, a través de estas dos vías incide sobre el mayor paro de las mujeres en el sector. Como hemos comprobado, dentro de la profesión hay puestos y ocupaciones a los que difícilmente pueden acceder las mujeres, no tanto porque se desconfíe de su capacidad para desempeñarlos, sino porque los empleadores temen que, debido a los estereotipos sobre las mujeres ingenieras, no sean aceptadas por obreros o clientes.

La relación entre la pertenencia a uno u otro sexo y el poder también se pone de manifiesto en el ámbito privado, íntimo e informal. Se ha puesto de relieve cómo las relaciones de dominancia y sumisión afectan a los procesos de interacción con aquellos hombres que consideran a las ingenieras, por el estatus que confiere este tipo de carreras, mujeres difíciles, que les asustan, sin duda porque cuestionarían su papel preponderante si se comparan con ellas.

Como ya se ha señalado en apartados anteriores, la discriminación en el trabajo se centra, fundamentalmente en la ascensión vertical en la jerarquía de la empresa. Una de las razones que aducen, para explicar este hecho, es que las mujeres, por varias circunstancias, encuentran serias dificultades para adentrarse en las redes desde las que se maneja el poder dentro de la empresa.

Sobre la percepción de discriminación, se pueden extraer los siguientes aspectos como los más significativos:

- Los estereotipos y el dominio masculino aparecen de forma sutil en el trato de algunos profesores y de algunos jefes.
- No se sienten discriminadas por sus compañeros de profesión.

- Determinadas ocupaciones en la profesión siguen siendo territorio masculino.
- La presencia de los estereotipos sobre los roles de poder en las relaciones informales entre hombres y mujeres se hacen patentes. Las ingenieras despiertan sentimientos de inseguridad en algunos hombres para los que la mujer debe de mantenerse en una posición de subordinación.
- Sienten que las mujeres están discriminadas en las empresas en cuanto a oportunidades de ascenso. Una de las razones que explica esa discriminación es la ausencia de mujeres en las redes de poder.

7.5. Qué ha cambiado y qué hay que cambiar

No cabe duda que las cosas han cambiado mucho en los últimos veinticinco años, si tenemos en cuenta las historias de vida de estas ingenieras, desde las pioneras hasta las que están a punto de incorporarse a la profesión. El ideal de mujer ha cambiado y puede que en estos momentos esté más cerca de la mujer ingeniera que de la mujer dedicada exclusivamente a las tareas del hogar y de atención a los hijos y las hijas. Ello permite una gran diversidad de opciones en las nuevas generaciones de mujeres en cómo se plantean la vida. El rango de variabilidad era mucho más estrecho en las generaciones de pioneras que sí podían ejercer en la profesión pero siempre que no desatendieran el papel fundamental de ocuparse de los demás.

A pesar de estos cambios, la equiparación en oportunidades de hombres y mujeres, y no sólo en esta profesión, todavía está por llegar. Desde nuestro punto de vista, y como han señalado la mayoría de las participantes, son los hombres los que tienen que cambiar y eso se consigue a través de una educación en los valores de igualdad y equidad. Para ellas, la experiencia de una socialización igualitaria es la que lleva a terminar con las asimetrías entre hombres y mujeres. Reconocen que los hombres han cambiado pero que los motores del cambio han sido las propias mujeres que han ido empujando los pasos de ellos con sus actitudes. Así, creen que son los ejemplos que los hombres observan en su entorno femenino, madres, esposas o compañeras, los que les hacen cambiar. Por eso, se muestran a favor de cualquier tipo de actuación encaminada a que los hombres vayan asumiendo roles tradicionalmente femeninos, como, por ejemplo, incentivar el permiso por paternidad.

Sobre las políticas en pro de la igualdad entre sexos que se podrían seguir, la mayoría está en contra de acciones positivas que les garantizaran que, por tratarse de un grupo con representación minoritaria en el sector, en igualdad de condiciones curriculares tuvieran ventajas respecto a cualquier hombre que compitiera con ellas. Creen que a la larga este tipo de discriminación positiva les perjudicaría. No obstante, sobre este punto la opinión está dividida.

Para paliar las desigualdades, en algún caso se sugiere que se fomente el mentorazgo entre mujeres y las redes de apoyo, encaminadas tanto a la socialización y ayuda

de las más jóvenes, como a la vigilancia dentro de las empresas de que se cumplan las leyes de no discriminación de las mujeres.

Sobre el cambio, se pueden resumir las aportaciones más consensuadas en los siguientes puntos:

- Creen que ha habido importantes cambios de los que las mujeres han sido las protagonistas.
- Observan y valoran los cambios de los hombres, más generalizados entre los más jóvenes.
- La mayoría creen que las políticas de acción positiva para incrementar la presencia de las mujeres en los sectores que son minoría no les beneficia. Para algunas sí puede ser un factor que contribuya a la paridad entre hombres y mujeres.
- Piden que exista más control y vigilancia en el cumplimiento de las leyes anti-discriminación de las mujeres.
- Ven como solución a las desigualdades el fomentar el mentorazgo entre mujeres y las redes sociales de apoyo dentro de las empresas.

Como conclusión de todas las consideraciones tenidas en cuenta en este capítulo, a modo de recapitulación de lo expuesto, retomaremos las hipótesis iniciales que queríamos comprobar en este estudio. Respecto a si los estereotipos y representaciones sobre los géneros influyen en la trayectoria profesional y personal de las mujeres ingenieras, podemos afirmar que las condiciones que rigen para unas y para otros siguen siendo diferentes, debido a la persistencia de las creencias sobre las características de personalidad que se atribuyen a unos y a otras, y a los roles que se cree que pueden desempeñar. Se observa que el entramado social en el que estas mujeres se insertan no es neutral, ya que persisten una serie de patrones de comportamiento entre los padres, profesores y empleadores que tienen que ver más con el sistema de géneros que con las características personales de las mujeres que los denuncian. Respecto a los cambios que en el sector ha producido el que se haya incrementado el número de mujeres, los resultados evidencian que se ha revalorizado el trabajo de la mujer. Asimismo, se constata que en el plano familiar la división tradicional de los papeles de hombres y mujeres ya no resulta tan evidente. En estas parejas con salarios muy equiparados, el trabajo de la mujer adquiere gran valor y las tareas domésticas y de atención a los hijos son objeto de negociación, lo que lleva a una situación de paridad entre los cónyuges. Destaca el papel jugado por los hombres en estos cambios ya que, gracias a los ejemplos proporcionados por nuevas conductas de las mujeres, sus actitudes se han modificado, contribuyendo de ese modo a romper las barreras de los géneros.

Cada vez está más extendido el mito de que se ha alcanzado la igualdad de oportunidades y la paridad entre hombres y mujeres. En este trabajo se ponen en evidencia muchas de las desigualdades y barreras con las que tienen que luchar las mujeres, incluso aquellas que, como las que han sido objeto de este estudio, están en una situación de privilegio en la sociedad. La diversidad de actitudes y de opciones de las participantes de este estudio son un ejemplo de que no se puede considerar a las mujeres

como un grupo homogéneo. Es precisamente esa diversidad entre individuos y la manifestación de nuevas realidades de hombres y de mujeres la que terminará rompiendo con la estereotipia de géneros. Según vayan existiendo modelos que sirvan como referentes a las mujeres y a los hombres de la multiplicidad de opciones en elecciones que no tienen por qué estar condicionadas por el sexo, las normas culturales sobre los géneros cambiarán. De ese modo, las personas que con su conducta se saltan las barreras de segregación sexo-tipificadas originan un efecto en cadena porque sirven de modelos para otros hombres y mujeres.

Si echamos la vista hacia atrás unos años, se hace patente el cambio que se ha producido. Las mujeres en las carreras técnicas, así como en otro tipo de roles en los que tradicionalmente habían estado ausentes, han dejado de ser una anécdota. Estos cambios estructurales han ido paralelos con cambios en la forma que nos vemos a nosotros mismos como mujeres o como hombres y, también, en la forma en que vemos a las otras personas. En generaciones anteriores, nuestra cultura definía a la mujer como demasiado débil para determinados trabajos, y no sólo por los aspectos relacionados con la fuerza física sino, también, por sus características psicológicas, asociadas a aspectos emocionales y afectivos, y carentes de cualidades como la fuerza de carácter. Actualmente, las mujeres están presentes en mayor o menor medida en roles que eran tradicionalmente masculinos, como el mundo de los negocios, la política e incluso la carrera militar, y ello ha contribuido a que se tenga una imagen de ella muy diferente a la de hace unos años. La visión de los hombres también ha cambiado. Actualmente, muchos hombres participan en la vida familiar y en la educación de sus hijos con la misma dedicación que sus mujeres.

Estos cambios han sido posibles gracias al papel que han jugado los movimientos de mujeres y otros movimientos sociales, así como todas aquellas personas que se han opuesto a las prescripciones convencionales dictadas por las creencias estereotipadas de los géneros. A este tipo de personas pertenecen las mujeres de nuestra muestra que han optado por un rol profesional no tradicional. Son, precisamente, mujeres como las que han sido objeto de nuestra atención en este trabajo las que cambian las expectativas culturales sobre los roles de la mujer y del hombre.

Trayectorias
personales y profesionales



de
mujeres

con estudios
tradicionalmente
masculinos

| Referencias bibliográficas |



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEMANY, C., 1992. *Yo no he jugado nunca con Electro-L*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- BANDURA, A., 1997. *Self-efficacy: the exercise of control*. Nueva York, Freeman.
- BURN, M.B., 1999. *The social Psychology of gender*. Nueva York, McGraw-Hill.
- BUSSEY, K. y BANDURA, A., 1992. "Self-regulatory mechanisms governing gender development." *Child Development*, 63, 1236-1250.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA (C.I.D.E.), 2002. *El sistema educativo español*, 2002. Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA (CIDE), 1998. *Catorce años de investigación sobre las desigualdades de educación en España*. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA (CIDE) e INSTITUTO DE LA MUJER, 1988. *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA (CIDE) e INSTITUTO DE LA MUJER, 2001. *Las mujeres en el sistema educativo*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- DEAUX, K. Y LEWIS, L.L., 1984. "The structure of gender stereotypes: interrelationships components and gender label." *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 756-757.
- ECCLES (PARSONS), J.S., 1984. Sex differences in mathematics participation. En M. Steinkamp y M. Maeehr, (Eds.), *Women in Science*. Greenwich, JAI Press.
- ECCLES, J.S. y colaboradores, 1993. Parents and gender-role socialization during the middle childhood and adolescent years. En S. Oskamp y M. Costanzo (eds.) *Gender issues in contemporary society*, Newbury Park., Sage, 59-83
- ECCLES, J.S. y HAROLD, R., 1991. "Gender differences in participation in sports". *Journal of Applied Sport Psychology*, 3, 7-35.
- ECCLES, J.S., BARBER, B. y JOZEFOWICZ, D., 1999. Linking gender to educational, occupational and recreational choices: applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. En W.B. Swann, J.H. Langlois y L.A. Gilbert (Eds.) *Sexism and stereotypes in modern society*. Washington, American Psychological Association, 153-191.

- FISHBEIN, M. Y AJZEN, I., 1975. *Beliefs, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, Addison-Wesley.
- HOFSTEDE, G., 1998, *Masculinity and femininity. The taboo dimension of national cultures*. Londres, Sage.
- HUICI, C., 1984. Individual and social functions of sex-role stereotypes. En H.Tajfel (ed.) *The social dimension*. Cambridge, Cambridge University Press, vol. 2, 579-602.
- JACKSON, L.A.; GARDNER, P. y SULLIVAN, L., 1992. "Explaining gender differences in self-pay expectations: social comparison standards and perceptions of fair play." *Journal of Applied Psychology*, 77, 651-663.
- LÓPEZ-SÁEZ, M., 1995. *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde la perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- LÓPEZ-SÁEZ, M. y MORALES, J.F., 1995. Gender stereotyping in the Spanish population: looking toward the future. En L. Amancio y C. Nogueira (eds.) *Gender, Management and Science*. Braga, Instituto de Educação e Psicologia, 151-168.
- MACÍAS, V. y MOYA, M., 2002. "Género y deporte. La influencia de variables psicosociales sobre la práctica deportiva de jóvenes de ambos sexos". *Revista de Psicología Social*, 17, 129-148.
- MARTÍNEZ PÉREZ, M.D., 2002. *Determinantes estructurales y psicosociales del éxito en la carrera: un estudio longitudinal desde la perspectiva del género*. Tesis Doctoral no publicada. Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- MOORE, D. y GOBI, A., 1995. "Role conflict and perception of gender roles (The case of Israel)". *Sex Roles*, 32, 251-270.
- MORALES, J.F. y LÓPEZ-SÁEZ, M., 1996. "Creencias estereotípicas sobre la mujer: Reflexiones en torno a algunos datos de la situación en España". *Sociológica*, 1, 79-95.
- OSCA, A. y LÓPEZ-SÁEZ, M., 1996. "Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres". *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10, 73-85.
- OSCA, A. y MARTÍNEZ-PÉREZ, M.D., 2002. "Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales". *Revista de Psicología Social*, 17, 193-205.
- RAMOS, A. SARRIÓ, M., BARBERÁ, E. Y CANDELA, C., 2002. "Mujeres directivas y demandas organizacionales". *Revista de Psicología Social*, 17, 183-192.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G; GIL FLORES, J. y GARCÍA JIMÉNEZ, E., 1998. *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, Aljibe.

- SCMITT, M. ; BRANSCOMBE, N.; KOBRYNOWICZ, D & OWEN, S., 2002. "Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well being in women and men". *Personality and Social Psychological Bulletin*, 28, 197- 210.
- SCHMITT, M & BRANSCOMBE, N., 2002, "The internal and external causal loci of Attributions to prejudice". *Personality and Social Psychological Bulletin*, 28, 484- 492.
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A. Y CANDELA, C., 2002. "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". *Revista de Psicología Social*, 17, 167-182.
- SPENCE, J.T., 1993 "Gender related trait and gender ideology: evidence for a multifactorial theory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 624-635.
- TAYLOR, S.E., FISKE, S.T., ETKOFF, N.L. y RUDERMAN, A.J., 1978. "Categorical bases of person memory and stereotyping". *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 778-793. (versión castellana: *Revista de Psicología Social*, 1989, 4, 191-215).
- UNESCO, 1999. *Anuario Estadístico 1998*. París, UNESCO.
- VALLE, T. del, (Coord.) 2002. *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid, Narcea.
- WILLIAMS, J.E. y BEST, D.L., 1990. *Measuring sex stereotyping: a multinational study*. Newbury Park, Sage.

Trayectorias
personales y profesionales

de
mujeres
con estudios
tradicionalmente
masculinos



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO
DE LA MUJER

www.mtas.es/mujer



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE

Centro de
Investigación y
Documentación Educativa
cide

www.mec.es/cide