

Proyecto Orienta

Segregación de género en el sector industrial.
Estrategias educativas y laborales

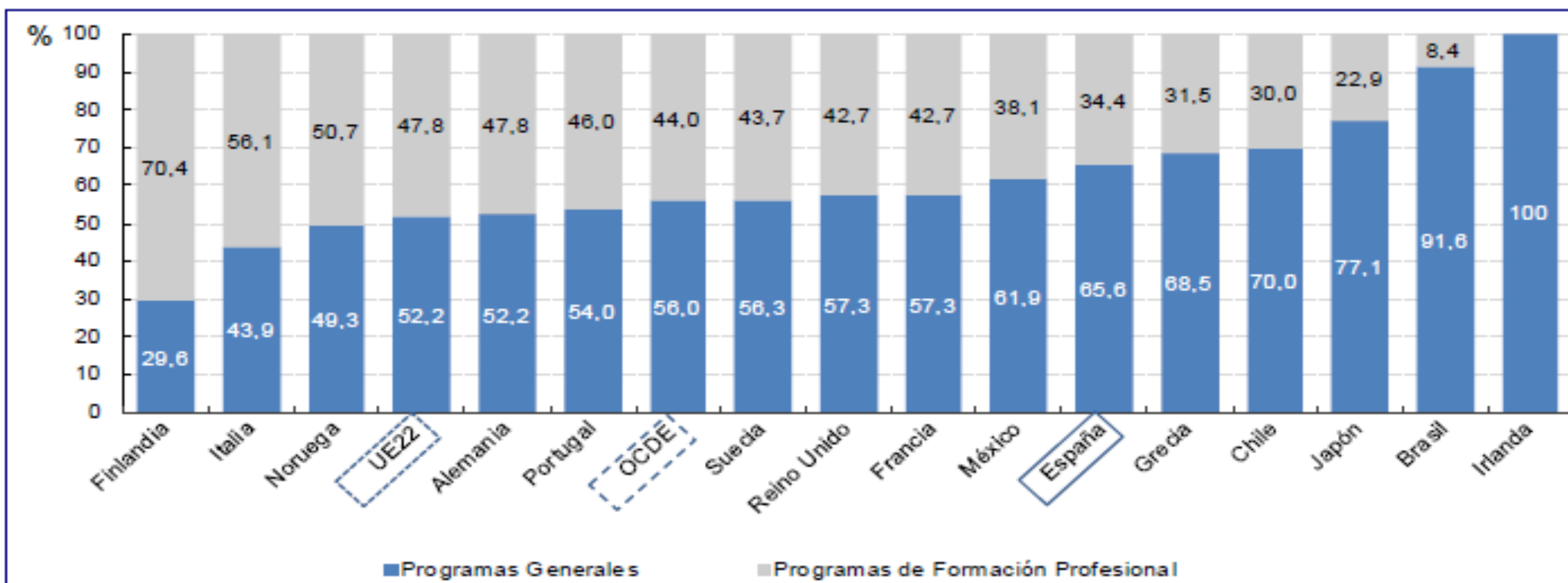
Consejo Económico Social
15 Diciembre 2017



sistema educativo ante la orientación profesional. La FP en la OCDE



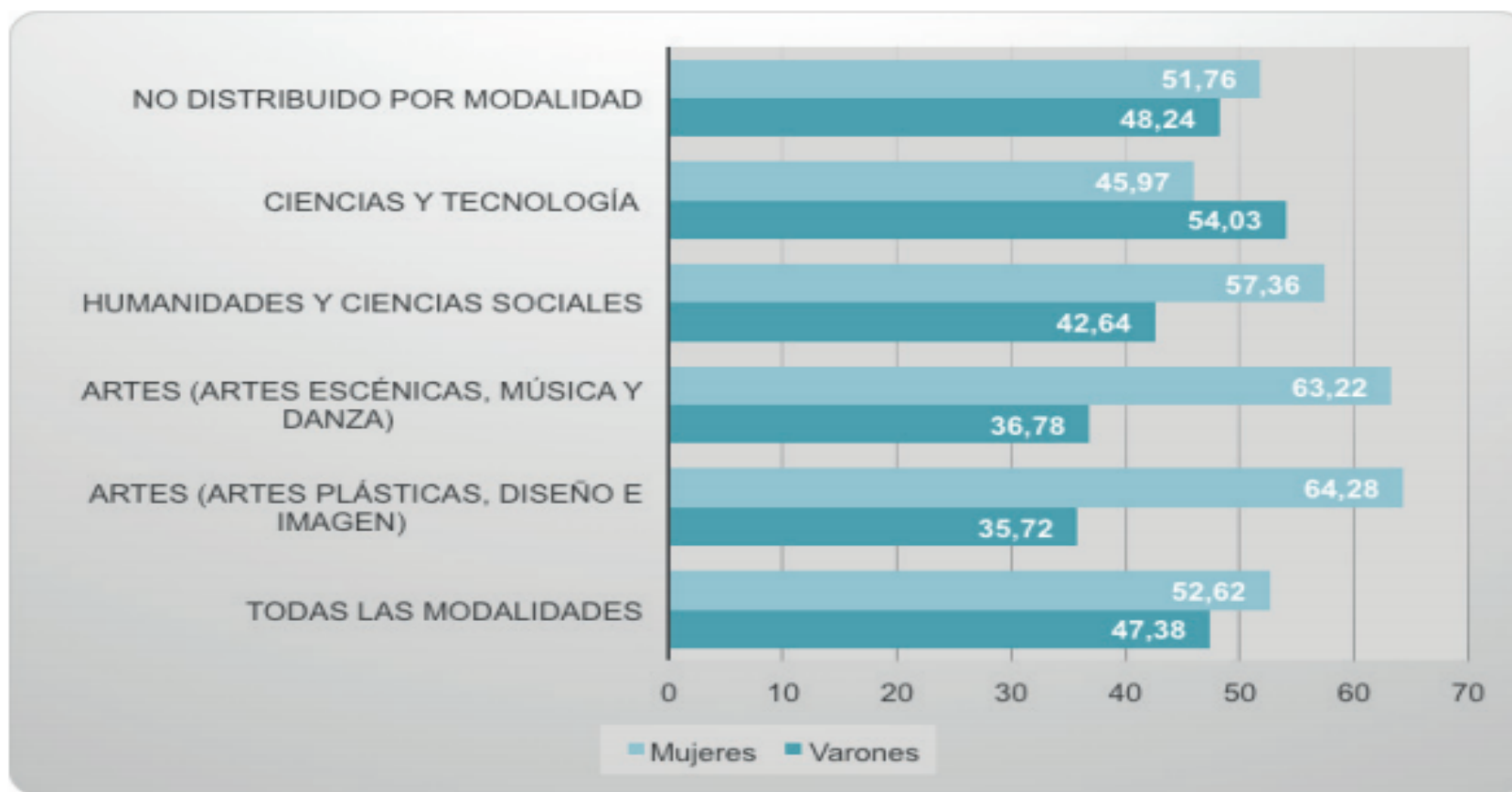
Porcentaje de población entre 15-19 años matriculada en segunda etapa de Educación Secundaria, por orientación del programa (2014)



El sistema educativo ante la orientación profesional. El Bachillerato por sexos



Gráfico 3. Alumnado matriculado en Bachillerato por modalidad en %. Curso 2014-2015



El sistema educativo ante la orientación profesional. La FP por sexos



Proyecto Orienta

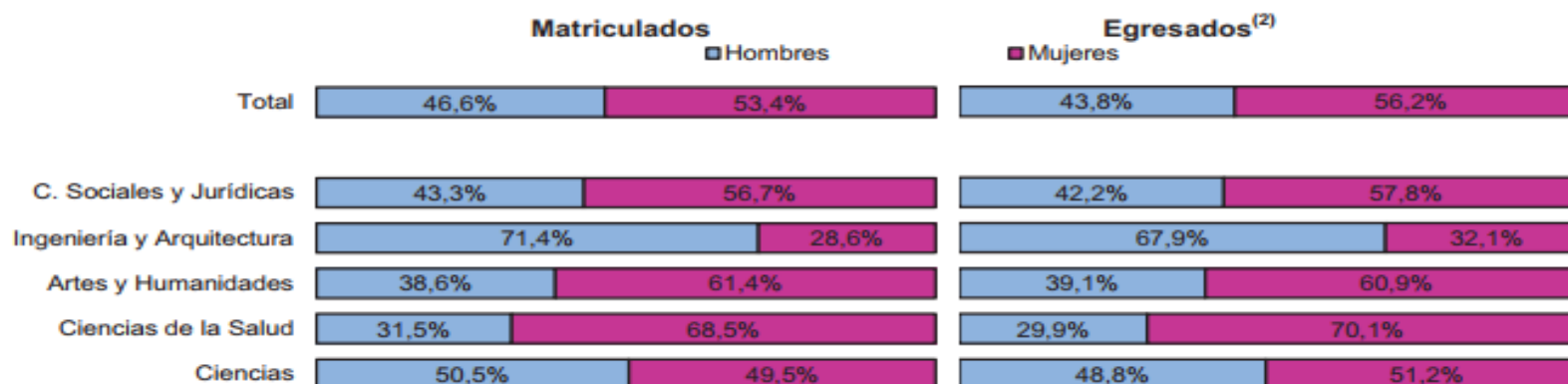
Tabla 1: FAMILIAS PROFESIONALES LOE. CICLOS GRADO MEDIO. CURSO 2014-15. DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO.

		% Alumnas
Equilibradas	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	52,25
	QUÍMICA	50,19
	COMERCIO Y MÁRKETING	57,20
Feminizadas	IMAGEN PERSONAL	90,62
	SANIDAD	60,85
	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	86,22
	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	60,67
	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	85,15
Masculinizadas	AGRARIA	13,42
	MARÍTIMO PESQUERA	5,73
	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	2,78
	FABRICACIÓN MECÁNICA	1,97
	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	1,75
	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	2,37
	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	1,93
	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0
	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	13,23
	VIDRIO Y CERÁMICA	11,90
	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	6,29
	ARTES GRÁFICAS	37,12
	IMAGEN Y SONIDO	17,21
	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	8,96
HOSTELERÍA Y TURISMO	37,57	

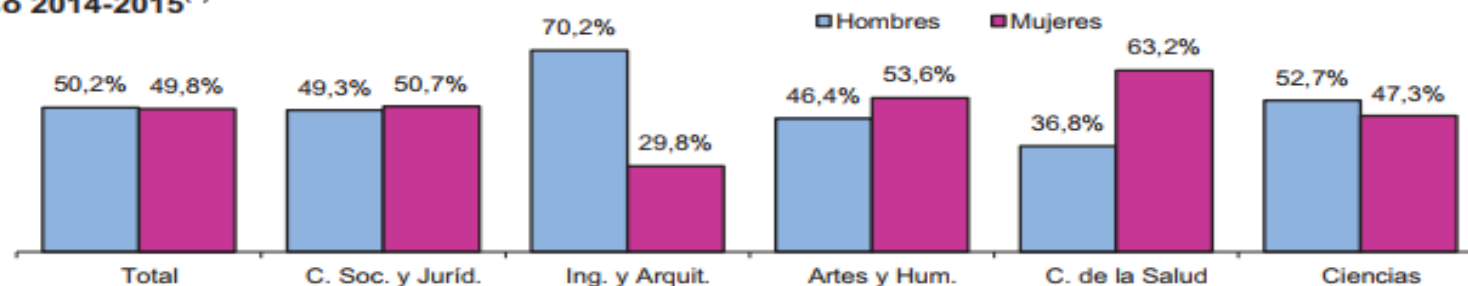
sistema educativo ante la orientación profesional. Los estudios universitarios por sexos



Distribución de los estudiantes de Máster por rama de enseñanza y sexo. Curso 2014-2015⁽¹⁾



Distribución de los estudiantes de Doctorado regulado por el RD 99/2011 por rama de enseñanza y sexo. Curso 2014-2015⁽¹⁾



(1) Datos provisionales

(2) Estudiantes egresados en el curso 2013-2014

Fuente: Estadística de Estudiantes Universitarios. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU)

El sistema educativo ante la orientación profesional. Insuficiencias



- Androcentrismo de los currículos.
- ¿Feminización del profesorado?
- ¿Quién manda en la Escuela?
- Refuerzo de los roles de género.
- Orientación profesional versus orientación laboral.
- Orientación estereotipada (cuando la hay).
- Tutorías y Departamentos de Orientación. POAP Y PAT.
- Materias curriculares sin perspectiva de género

El sistema educativo ante la orientación profesional. Propuestas



- Generalización de la coeducación.
- Formación inicial y permanente del profesorado.
- Creación, en cada instituto de secundaria, de un departamento de igualdad, vinculado al departamento de orientación.
- Inclusión de las aportaciones de las mujeres en el currículum educativo.
- Medidas concretas que premien a las chicas que realizan elecciones no estereotipadas.
- Todas las asignaturas o módulos, especialmente los relacionados con el trabajo, deben reflejar la perspectiva de género.

Contexto del Informe



- Forma parte de la reflexión sindical en una sociedad que se repiensa.
- Evolución desde el estudio de las condiciones de trabajo a las condiciones de empleo
- La aportación del feminismo: una sociedad de trabajo sexuada
- La silenciosa e inacabada revolución de las mujeres

La segregación laboral



La incorporación de las mujeres a la actividad laboral ha feminizado el empleo, pero lo ha hecho desde pautas distintas y desiguales a las masculinas.

Se refleja en múltiples formas de desigualdad laboral

Al hablar de las características del empleo la referencia es el empleo industrial masculino y la segregación laboral es una referencia obligada

Segregación laboral: concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de sectores y ocupaciones y de hombres en otras, lo que excluye a un género en desarrollo profesional en ciertas actividades.

La segregación en las ocupaciones



Las ocupaciones están sexuadas con una visión estereotipada del género

Las ocupaciones se vinculan a alguna de las ideas asociadas a la masculinidad y la femineidad

Mujeres están mas concentradas en profesiones feminizadas que hombres en las masculinizadas

La segregación laboral es muy estable en el tiempo

Por qué el sector industrial



Mayores tasas de estabilidad y condiciones de trabajo.

La presencia y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva es amplia y está bien asentada, en especial en la gran empresa.

Sin embargo:

el sector es predominantemente masculino.

Escasa participación de las mujeres y en espacios laborales desventajosos.

La digitalización plantea serios interrogantes en relación a la igualdad.

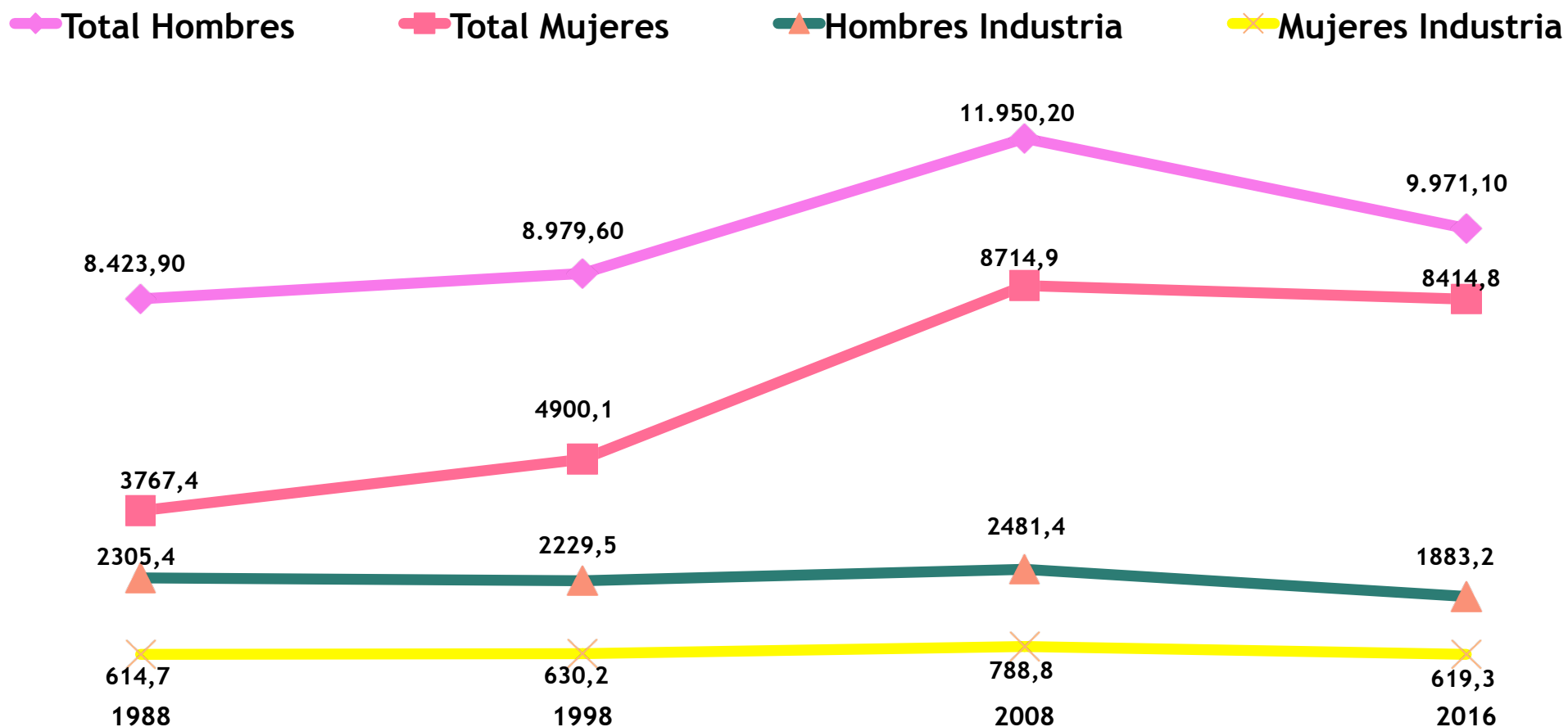
La situación laboral de las mujeres en el sector industrial



La ocupación en el sector ha disminuido tanto para hombres como para mujeres pero en 2016 se inicia la recuperación del empleo masculino a diferencia de las mujeres.

A pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, su presencia en el sector industrial sigue siendo estable, alrededor de una cuarta parte del empleo industrial.

Evolución de la ocupación masculina y femenina en todos los sectores y en la industria 1988-2016



Principales ocupaciones en el empleo femenino y masculino, 2015

HOMBRES	16 actividades 53,5
Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,4
Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	4,7
Vendedores, representantes, agentes comerciales y afines	4,1
Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,0
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,8
Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	3,6
Trabajadores agrarios, forestales y de la pesca	3,2
Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	3,1
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	2,9
Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	2,7
Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	2,6
Vendedores en tiendas y almacenes	2,6
Albanos, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y	2,6
Trabajadores de instalaciones y maquinaria fijas	2,6
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	2,4
Trabajadores en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2,2
MUJERES	10 actividades 53,2
Vendedores en tiendas y almacenes	7,4
Personal de limpieza	6,8
Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	6,4
Profesionales de la salud	5,6
Trabajadores domésticos	5,6
Trabajadores administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5,3
Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,8
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	4,0
Empleados administrativos sin tareas de atención al público	3,7
Trabajadores de los cuidados a las personas	3,6



Proyecto Orienta

La segregación laboral en la industria



Aproximación a la estructura ocupacional de la industria desde la variable de Condición socioeconómica de la EPA.

La mayor parte de la ocupación se distribuye en ocupaciones masculinas o femeninas.

Comparación 2008 y 2016 muestra que la segregación no cambia con los años.

La crisis no afectado especialmente las estructuras ocupacionales.

Evolución de la distribución de las ocupaciones en el sector industrial (en miles y %). Fuente: EPA 2008 y 2016 (IV trimestres).



Proyecto Orienta

SECTOR INDUSTRIAL	HOMBRES		MUJERES	
	2008	2016	2008	2016
TOTAL	2.333,5	1.946,6	745,0	632,6
Directores y gerentes de establecimientos no agrarios	2,8	2,9	2,7	1,8
Profesionales, técnicos y asimilados que ejercen su actividad por cuenta ajena	13,6	14,0	13,9	20,7
Resto del personal administrativo y comercial	5,4	8,1	27,5	25,7
Contramaestres y capataces de establecimientos no agrarios	3,5	2,3	1,0	0,5
Obreros cualificados y especializados de establecimientos no agrarios	55,2	54,3	34,7	31,0
Obreros sin especialización de establecimientos no agrarios	5,4	6,0	6,7	7,9

La brecha salarial



Esta forma sexuada de valorar el trabajo tendría claros impactos en la configuración de las estructuras salariales y, por lo tanto, en la Brecha Salarial.

En todos los grupos ocupacionales la ganancia media de los hombres es superior a la ganancia de las mujeres.

Existen evidencias que la BS tiene un carácter multidimensional, en el que entran en juego elementos socio-organizativos e institucionales.

El sector de actividad puede ser un escenario relevante para la intervención sindical, dado el papel de la negociación colectiva.

Brecha salarial 2014 EES



	Salario medio anual HOMBRES	Salario medio anual MUJERES	% Brecha
as las ocupaciones	25.727,24	19.744,82	23.3
irectores y gerentes	56.422,49	45.540,99	19.3
otros técnicos y profesionales científicos e lectuales	40.643,77	33.028,30	18.7
empleados de oficina que no atienden al lico	24.147,61	18.932,55	21.6
empleados de oficina que atienden al público	21.761,91	17.252,39	20.7
trabajadores cualificados de las industrias ufactureras, excepto operarios de alaciones y máquinas	23.194,49	16.488,90	28.9
Operadores de instalaciones y maquinaria , y montadores	25.316,77	17.763,67	29.8
iones de la agricultura, pesca, construcción, ustrias manufactureras y transportes	16.672,94	13.050,89	21.7

Efectos de la digitalización sobre las mujeres.



Se considera que el proceso de digitalización significa la combinación de las TIC con la flexibilidad laboral en las nuevas formas de trabajo y empleo (trabajo colaborativo, trabajo en la nube, flexibilidad en el tiempo de trabajo) .

Tiene efectos diferentes para hombres y mujeres.

Crítica del feminismo al determinismo tecnológico:

La causa no son las innovaciones técnicas sino carácter 'previo y estructural' de la desigualdad, derivado del proceso de socialización que origina la división sexual del trabajo.

Prejuicios y estereotipos alejan a las mujeres del acceso a los recursos y conocimientos tecnológicos.

Efectos de la digitalización sobre las mujeres.



Los hombres utilizan la flexibilidad para invertir más tiempo en el trabajo. Las mujeres tienden a hacer uso de esta flexibilidad para realizar las actividades relacionadas con las responsabilidades del hogar y de 'cuidados' en general,

lo que no ha cambiado es la imagen del "trabajador ideal", es decir, la de un trabajador que trabaja a tiempo completo y que no tiene actividades fuera del lugar de trabajo, razón por la cual está disponible.

Los valores asociados a esta supuesta 'neutralidad' tecnológica ocultarían o enmascararían dichas desigualdades sociales previas y podrían generar nuevos espacios de segregación

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROPUESTAS DE FUTURO



Contexto
tico y
nómico:

ormativa
oluntad
tica.

ementos
influyen
l proceso

alización

- **ACTUACIONES EMPRESARIALES QUE PERPETÚAN LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO**
 - ✓ Acciones que favorecen la selección de estudios masculinizados y mantenimiento empleo.
 - ✓ Procesos de selección y promoción.
 - ✓ La disponibilidad y conciliación.
 - ✓ Formación.
- **PARTICIPACIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA QUE FAVORECE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS:**
 - ✓ NC y DS: derechos información, consulta, participación y negociación.
 - ✓ Planes de Igualdad.
- **PROPUESTAS PARA CORREGIR LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**
 - ✓ Cúmulo de voluntades.
 - ✓ Cambios en las políticas de las AAPP, Empresariales y Sindicales.

Selección de estudios, acceso y mantenimiento en una profesión masculinizada



Factores que influyen en la selección de los estudios:

- Gustos
- **Apoyo familiar**
- Trabajo, desarrollo profesional, desarrollo personal sin afectación a carrera profesional (conciliación)

Factores que influyen en la adaptación

- superación de barreras iniciales
- Apoyo Sindical
- desconfianza Inicial de compañeros
- Trato igualitario entre compañeros
- Superación fase de Soledad
- Discriminaciones de género

- ✓ Salida de la empresa
- ✓ Reubicación en otro departamento
- ✓ Procesos de incapacidad
- ✓ Conflictividad
- ✓ Pérdida de talento y diversidad de la empresa/ habilidades, competencias y capacidades

Procesos de selección y promoción



- “el problema reside en el método”
- Ausencia de transparencia y pluralidad de participación en el proceso.
- Criterios subjetivos e individuales (efecto espejo)
 - ✓ Asociación de tareas a uno u otro sexo - exclusión de determinados procesos de selección desde la misma redacción de la oferta o ausencia de publicación.
 - ✓ Endurecimiento de determinados procesos, requisitos no necesarios para el desempeño (Discriminación indirecta)
 - ✓ Presunción de condicionantes a la hora de desempeñar el trabajo: p. ej. No poder aceptar responsabilidades por tener familia a cargo.

Mantenimiento de la masculinización y del techo de cristal

La disponibilidad empresarial y la conciliación



Proyecto Orienta

- *Gestión del tiempo basada en la Disponibilidad “el mejor trabajador(a) es el más disponible”.*
- *Trabajadora= potencial embarazada, madre, cuidadora.*
- ✓ “Deducción” las mujeres se ausentan más debido al diferente tiempo que dedican M y H a vida personal y familiar.
 - Los diagnósticos no reflejan una mayor ausencia de las trabajadoras que de los trabajadores .
 - Sí datos sobre reducciones de Jornada y Excedencias por cuidado de menores y familiares.
- ✓ Está “mejor visto” que sean las mujeres quienes se ausenten por atención a terceros/as porque tienen un freno en su carrera profesional
 - Imposibilidad de incorporar medidas que impulsen la corresponsabilidad
 - medidas de conciliación para mujeres
- ✓ La conciliación se resuelve desde el individualismo (opción) no se considera que se debe abordar desde un ámbito social y colectivo. Reducción y Excedencia como primera Opción.

Formación en la empresa



FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN en igualdad de género

- ✓ mandos intermedios
- ✓ representantes Sindicales
- ✓ Dirección Empresarial
- ✓ Plantilla

FOMENTO Y BÚSQUEDA DE PERFILES

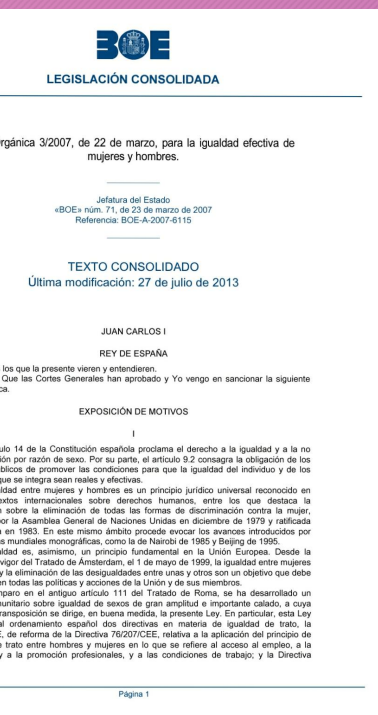
- ✓ Institutos: dar a conocer actividad empresa/ sector eliminando estereotipos- referentes
- ✓ Centros de formación Profesional y Universidades: actividad y acción positiva mujeres

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPEO

- ✓ Participada por la RLT- necesidades empresa y plantilla
- ✓ Adaptación puesto
- ✓ Procedimiento objetivo
- ✓ Mecanismos vía NC acceso en igualdad y favorezca promoción género infrarrepresentado (acciones positivas, horario laboral, reciclaje personas que concilian...)

Participación sindical como herramienta que favorece la igualdad de género en la empresa

NO SE CORRIGEN LAS DESIGUALDADES



- ✓ Transversal
- ✓ Deber AAPP fomentar la colaboración entre los agentes Sociales
- ✓ Endurecimiento Sanciones
- ✓ Papel Agentes sociales

A.64 ET
A. 73 LOIEMH
A. 45 y Ss LOIEMH
A.85 ET Lisos

REALIDAD

- No se cumplen los derechos de información consulta y participación de RL
- Los CC:
 - ✓ Ausencia de acciones positivas.
 - ✓ arrastran redacciones discriminatorias durante años
 - ✓ Sólo hacen referencia a los PI o Protocolos ¿Y el 85% de empresas restantes?
 - ¿ No deberían ser los CC los que garantizarán la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y a un empleo estable y de calidad?
 - ✓ No hay complementariedad entre los PI y PI. Modelos de negociación

Necesaria reorientación de los PI



Ausencia implicación
Direcciones
Empresariales

Composición mesas
Sin capacidad toma decisiones
Sin formación en igualdad de
género

Diagnóstico poco transparente y
sin participación RLT

Ausencia de inversión en
medidas

Prolongación negociaciones
durante años.

Incumplimientos de lo acordado

El compromiso termina con la
firma/no responsable seguimiento

Normativa Desfavorable
¿Implicación AAPP?

- No desarrollo LOIEMH con pocas herramientas a negociadores/as
- Insuficientes incentivos con inadecuados procedimientos de control (ausencia RLT)
- Dificultades Registro PI
- Reformas laborales que incrementan desigualdades
- Sanciones irrisorias, desigual resolución IT

Insuficiente Presión
Sindical-Social

- Etapa de mantenimiento Condiciones laborales
- Paralización negociaciones
- Escasa vinculación negociaciones CC y PI
- Demasiada confianza en la fase de seguimiento. Comisiones sin recursos
- Condicionados por PI sin vigencia y con un contenido, en ocasiones, meramente declarativo
- freno en las acciones formativas en igualdad de género

MAYOR EXIGENCIA en las formas y en el fondo

PROPUESTAS



La formación profesional en el empleo de las mujeres en el sector industrial



- ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres de participar en formación a lo largo de la vida?
- ¿Qué factores favorecen la participación de las mujeres en la formación en la empresa?
- ¿Qué características tienen las mujeres que hacen formación en industria?
- ¿Qué características tienen los cursos que realizan?

¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres de participar en formación a lo largo de la vida?



Mujer

Formal

Larga duración

Autofinanciada

Intereses personales y empleo futuro



Hombre

Informal

Corta duración

Financiada por la empresa

Empleo actual

¿Qué factores favorecen la participación de las mujeres en formación en la empresa?



INSTITUCIONALES

Financiación

Medidas correctoras

SOCIODEMOGRAFICOS

Edad

Nivel educativo

Situación familiar

LABORALES

Tamaño

Sector

Mandos intermedios

Sindicalización

Tipo de contrato

¿Qué características tienen las mujeres que hacen formación en la industria?



- Planes de Oferta Sectorial
- De 36 a 45 años
- Oficial Administrativa o Licenciada/ingeniera
- Titulación superior

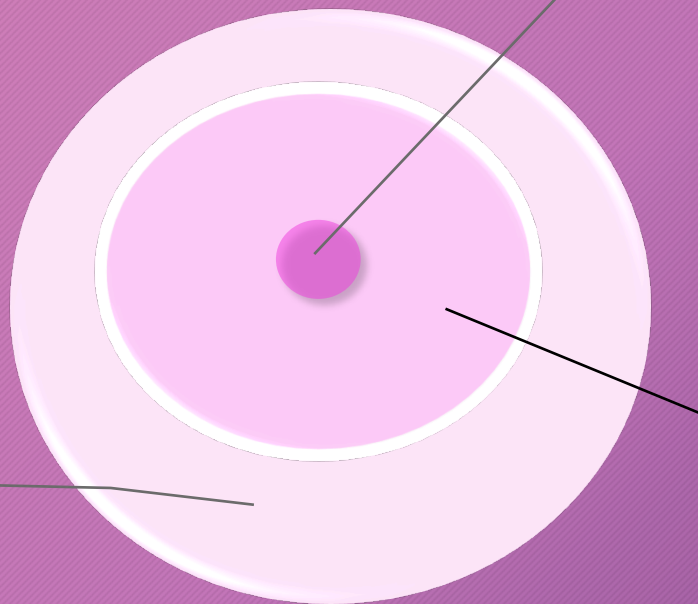


- Formación Bonificada en la empresa
- De 36 a 45 años
- Oficial de primera y segunda o Especialista
- Educación primaria o FP

¿Qué características tienen las mujeres que hacen formación en la industria?



FEMENINA
Todas las áreas
Fuera de horas de trabajo
Subvencionada
A distancia



MASCULINA
Dirección
Sin intervención sindical
En horas de trabajo
Financiada íntegramente por la empresa

MIXTA
Producción Administración
Con intervención de la RLT
En horas de trabajo
Bonificada

¿Qué características tienen los cursos que realizan?



- Bloque Transversal: PRL, Inglés
- Bloque Sectorial: Seguridad alimentaria, Carretillero
- Bloque de Género: Acciones formativas masculinizadas o feminizadas
- . Bloque de Igualdad: Planes de igualdad

Algunas conclusiones



- Las mujeres participan tanto como los hombres en formación a lo largo de la vida, pero con un “patrón” diferente.
- La empresa favorece las trayectorias formativas masculinas en mayor medida que las femeninas.
- Las mujeres jóvenes con educación superior están sobrerrepresentadas en el alumnado de industria.
- Persiste una diferenciación por género de los contenidos y las modalidades formativas.

Gracias por la atención



Proyecto Orienta
Segregación de género en el sector industrial.
Estrategias educativas y laborales



Marcos Peña. Presidente del CES

Elena Blasco. Secretaria confederal de Mujeres e
Igualdad de CCOO

Amaia Otaegui. Coordinadora del proyecto

Proyecto Orienta
Segregación de género en el sector industrial.
Estrategias educativas y laborales



Presentación del proyecto

Isabel Rodero. Responsable de Política Sindical de CCOO
de Industria

Carmen Heredero. Responsable de la Secretaría de
Mujer e Igualdad de Enseñanza de CCOO
hasta mayo de 2017

Proyecto Orienta
Segregación de género en el sector industrial.
Estrategias educativas y laborales



Experiencias educativas y laborales para la igualdad

Marina Sánchez. Directora General de Formación Profesional.
Generalitat Valenciana

Alicia Asencio. Psicóloga y orientadora en ESO y Bachillerato

Eva Madrigal. Miembro del comité de empresa del sector de la
elevación

Juan Peñafiel. Asesor laboral en Actren Mantenimiento Ferroviario

Proyecto Orienta
Segregación de género en el sector industrial.
Estrategias educativas y laborales



Análisis y propuestas

Carmen Heredero. CCOO Enseñanza

Isabel Roderó. CCOO de Industria

Volanda Ponce. Coordinadora de la Asistencia Técnica de CCOO en U
FUNDAE

Amaia Otaegui. Formación Sindical de CCOO

Proyecto Orienta
Segregación de género en el sector industrial.
Estrategias educativas y laborales



Francisco García. Secretario general de
Enseñanza CCOO

Agustín Martín. Secretario general de CCOO de
Industria