

PROYECTO ORIENTA

Amaia Otaegui Jauregui

Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales



CCOO **CCOO**
industria enseñanza

Las Federaciones Estatales de Industria y Enseñanza de Comisiones Obreras han promovido la realización de un informe que se pregunta por las causas que originan la segregación de género en el sector industrial, aportando una serie de propuestas para el ámbito educativo y laboral para reducirla. El informe, que se ha denominado *Proyecto Orienta. Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales*, ha sido coordinado por el Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo y ha contado con la participación de la Secretaría Confederal para el Empleo, la Federación de Enseñanza de Madrid, Lidia Arroyo (investigadora de la Universidad Oberta de Catalunya y profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona) y Mar Maira (profesora de la Universidad de Valladolid).



Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales

EL INFORME Orienta plantea que, entre las causas diversas que las desigualdades económicas, culturales y políticas están produciendo en España, se encuentra la persistencia de estereotipos de género, que provocan la segregación ocupacional –concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras– lo cual genera imposibilidades de inserción y promoción profesional. Su estructura se reparte en tres grandes bloques: el primero aborda la segregación desde la perspectiva del sistema educativo y la orientación profesional, el segundo bloque trata la segregación laboral en el sector industrial, y el tercero analiza la información relativa a la formación profesional para el empleo femenino en el sector industrial. Las conclusiones de cada uno de estos bloques se presentaron en una jornada organizada por las federaciones estatales de Enseñanza e Industria de Comisiones obreras, a mediados del mes de diciembre de 2017 en el salón de actos del Consejo Económico y Social (CES) en Madrid.

La presentación del *Proyecto Orienta* corrió a cargo de Marcos Peña, presidente del Consejo Económico y Social, quien valoró el ingente trabajo que desde hace mucho tiempo el sindicato lleva a cabo en favor de la igualdad y la no discriminación, y aseguró que si no se utiliza todo el capital humano femenino disponible, la recuperación de la intensa crisis económica y laboral no será plena. Marcos Peña también lamentó que las mujeres tengan que superar una durísima carrera de obstáculos tan dura que en muchos casos no le compensa iniciarla.

Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, felicitó a las federaciones implicadas y al Centro 8 de Marzo por el propósito nítidamente definido en el proyecto que se presentaba, que es propiciar un cambio del modelo económi-



Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, fotografía de Nuria Silván.

“Lamentó que sea tan difícil incorporar cláusulas de acción positiva en los convenios colectivos que vayan más allá de la obligatoriedad de negociar planes de igualdad, y especialmente que las empresas no vean la igualdad como una inversión, sino como un gasto” (Isabel Rodero).

co a través de un cambio en el paradigma educativo. También destacó que el enfoque del informe aborde el poder corrector que tienen la negociación colectiva y el ámbito educativo para acabar con la segregación de género en la industria.

Contrastar análisis, aunar propuestas

LAS ENCARGADAS de presentar el *Proyecto Orienta*, Carmen Heredero e Isabel Rodero, ambas secretarías de la Mujer en sus federaciones respectivas en el momento de realizar el estudio, valoraron la importancia del trabajo conjunto, pues esta colaboración es el ejemplo de que la actividad y el apoyo mutuo permiten contrastar los análisis y aunar las propuestas en torno a la segregación profesional y laboral. En especial, ayuda a solventar los



problemas de las trabajadoras en su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo. El fruto de esa colaboración se complementa con un paquete de herramientas y propuestas de actuación encaminadas a corregir esta situación.

Isabel Rodero explicó la génesis del proyecto, desde la preocupación por: *"Identificar los factores que continúan reproduciendo a día de hoy la segregación horizontal por género en la industria española y las barreras que encuentran las mujeres a la hora de acceder a ocupaciones y sectores masculinizados, donde la segregación laboral sigue siendo muy importante"*. Desde esta premisa, se propuso iniciar un trabajo en el que se analizara el sistema educativo, determinando si reproduce las desigualdades de género y enumerando cuáles son las barreras laborales y sociales que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a ocupaciones y profesiones tradicionalmente masculinizadas en el sector industrial.

Recordó que la segregación horizontal y vertical no sólo perjudica a las mujeres, sino que perjudica a toda la sociedad, puesto que si éstas no tienen las mismas oportu-

nidades de acceso al empleo estable y de calidad, el desarrollo económico y social de las empresas queda dañado. Considera que para poder avanzar sustancialmente es fundamental comenzar por cambiar las voluntades de todos los agentes implicados. En este sentido lamentó que sea tan difícil incorporar cláusulas de acción positiva en los convenios colectivos que vayan más allá de la obligatoriedad de negociar planes de igualdad, y especialmente que las empresas no vean la igualdad como una inversión, sino como un gasto.

Quien fue la responsable de la secretaría de Mujer e Igualdad de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO hasta mayo de 2017, Carmen Heredero, explicó que la escuela puede y debe ayudar a transformar la sociedad en un sentido más igualitario. Recordó que al sistema educativo no se le puede pedir que resuelva todos los problemas del mercado laboral, pero reconoció que evidentemente tiene la llave para mejorar el acceso de las mujeres. Además, recomendó a quienes acudieron a las jornadas que lleven las conclusiones del proyecto al ámbito de la acción sindical para sacarle todo el rendimiento posible.

Experiencias educativas y laborales para la igualdad

EL SEGUNDO bloque de las jornadas consistió en la exposición de diferentes experiencias educativas y laborales cuyo objetivo es promover y fomentar la igualdad. En primer lugar, tomó la palabra la psicóloga y orientadora de la ESO y Bachillerato, Alicia Asencio, quien explicó con detalle el trabajo que realiza en su instituto para tratar de conseguir una práctica coeducativa que, mediante una educación igualitaria, sin jerarquías masculinas, forme integralmente a las personas, con independencia de su género. En su intervención afirmó que la escuela ha de ir por delante y que se necesita valentía y confianza para cambiar las cosas.

A continuación, la directora general de Formación Profesional de la Generalitat Valenciana, Marina Sánchez, explicó las dificultades que se encuentra para estimular la presencia de mujeres en los cursos más masculinizados, así como el trabajo que realiza su departamento para superarlas. Recomendó que las niñas jueguen desde bien pequeñas con elementos industriales, como mecánicos, robots y fresadoras para erradicar la discriminación de género en la industria.

Por último, la secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria de Madrid, Eloísa Gómez, se preguntaba en el mismo sentido si es cierto que son las mujeres las que no eligen a la industria para desarrollar su carrera profesional o si, por el contrario, son las empresas las que las rechazan cuando inician un proceso de selección de personal. Desde esta idea, detalló las enormes trabas que debe superar el sindicato para negociar, con éxito, un plan de igualdad y enumeró las buenas prácticas que ya existen para incorporar mujeres a los sectores industriales.



Una jornada participativa, fotografía de Nuria Silván.

"Se preguntaba en el mismo sentido si es cierto que son las mujeres las que no eligen a la industria para desarrollar su carrera profesional o si, por el contrario, son las empresas las que las rechazan cuando inician un proceso de selección de personal" (Eloísa Gómez).



Análisis y propuestas

PARA EL TRAMO final de la jornada se dejó la descripción del *Informe Orienta*, donde se recogen una batería de propuestas sindicales que tratan de aportar una serie de herramientas y estrategias para erradicar la segregación laboral en la industria.

La primera en intervenir fue Carmen Heredero que en esta ocasión habló del sistema educativo y de la orientación laboral. En su intervención afirmó que el ámbito educativo es uno de los más amables con las mujeres: ahí están los mejores resultados académicos de las chicas en, prácticamente, todas las etapas educativas. Ahora bien, ello no quiere decir que esté exento de discriminación femenina, que se cifra en múltiples aspectos, no siendo menor el del androcentrismo de los currículos, la gran ausencia de las mujeres y sus aportaciones a la humanidad a lo largo de la historia, en lo que se sigue transmitiendo al alumnado.

El mercado laboral, sin embargo, se muestra mucho más problemático con las mujeres y, aunque se han conquistado algunos derechos, aún están en la cima de los datos negativos: más paro, más precariedad, menos salarios y ocupaciones en sectores y empleos peor pagados.

Si una de las funciones del sistema educativo es la de preparar para la inserción laboral de la gente, hay que plantearse qué ocurre en el caso de las chicas, qué está haciendo la educación para influir en la transformación de esa realidad que persiste. Y se llega así a otro gran aspecto de la discriminación femenina en la educación: se siguen reproduciendo estereotipos de género, que mantienen a las jóvenes en los estudios y trabajos típicamente femeninos y no se les promociona ni alienta a ocupar los sectores que producen empleos de más calidad, como es el caso del sector industrial.

En nuestro país, la oferta de ciclos formativos de Formación Profesional es muy escasa, comparada con los demás



Un momento de la jornada, fotografía de Nuria Silván.

países de la UE y de la OCDE, fomentando que el alumnado -y, sobre todo ellas- estudien Bachillerato. Además, sin una especial atención a la práctica de una orientación profesional no estereotipada, el resultado es que las chicas no están en los estudios que pueden llevarlas a la industria y a las carreras científicas y tecnológicas, mientras que copan los que conducen a los servicios relacionados con la imagen personal, la confección o los cuidados.

Para la Federación de Enseñanza de CCOO, la práctica coeducativa, desde los inicios de la vida escolar de las y los menores, es una necesidad urgente. Y para ello, la formación del profesorado, la inclusión de las mujeres y sus producciones históricas y culturales en los contenidos académicos y en los libros de texto, la práctica de una orientación académica y profesional que rompa los estereotipos de género, el avance en medidas concretas que promuevan que las chicas opten por estudios hoy masculinizados... son medidas que deben ser promovidas ya, de manera decidida, por las diferentes administraciones educativas.

Seguidamente intervino Amaia Otaegui, coordinadora del proyecto y del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo, quien explicó que pocas son las mujeres que, pese a su excelente formación, terminan trabajando en la industria, una actividad que a día de hoy sigue registran-

“Otro gran aspecto de la discriminación femenina en la educación (...) a las jóvenes no se les promociona ni alienta a ocupar los sectores que producen empleos de más calidad, como es el caso del sector industrial” (Carmen Heredero).

do las mayores tasas de estabilidad y que genera las mejores condiciones laborales. Además, en este sector se destaca que la presencia y participación de la representación de trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de la negociación colectiva es amplia y está bien asentada, en especial en la gran empresa. A pesar de estos elementos, sin embargo, el sector industrial continúa siendo predominantemente masculino con una importante segregación de género, pues además de que la participación de las mujeres continúa siendo escasa, ocupan profesiones y categorías laborales que las ubican en clara desventaja con respecto a los hombres.



De izquierda a derecha: Amaia Otaegui, Isabel Rodero y Carmen Heredero, fotografía de Nuria Silván.

Además, puso sobre la mesa una batería de datos que reflejan que la situación laboral de las mujeres en la industria española –al igual que en el conjunto de los sectores económicos– es desventajosa, concretada en las peores cifras sobre actividad, ocupación, temporalidad, segregación ocupacional y brecha salarial. La segregación en las ocupaciones es también evidente pues la diferencia con los varones ocupados es su peso mayor entre las personas que realizan tareas administrativas y entre las personas sin cualificación.

Estas diferentes posiciones laborales se reflejan en la brecha salarial donde, nuevamente, la desproporción es sangrante: los datos sobre salarios anuales señalan que en todos los grupos de ocupación la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres y que entre salarios de mujeres es menor la distancia que la que se produce entre la distancia de los de los hombres.

El impacto de las TICs en el mundo laboral ha sido de tal calado que el factor tiempo se ha convertido en un elemento clave para gestionar y movilizar la fuerza de trabajo. Y aquí, la desigualdad de género cobra una especial importancia. Tal y como señalan los diagnósticos, la utilización del tiempo que dedican hombres y mujeres a la vida personal y familiar es

desigual –y lo es crecientemente a partir de la generalización de las TIC. La propia política de las empresas, favorece que las mujeres se ausenten para atender necesidades familiares, pues son reacias a incorporar medidas que favorezcan la responsabilidad entre géneros para atender estas responsabilidades. La conclusión es que en la medida en que estas desigualdades no se hagan conscientes y su consideración forme parte de las estrategias sindicales, el intenso proceso de digitalización podría generar nuevos espacios de segregación laboral para las mujeres.

La actual responsable de Política Sindical de CCOO de Industria, Isabel Rodero, analizó algunas actuaciones empresariales que podrían reforzar los roles de género y la segregación, a través de la utilización de procedimientos opacos, subjetivos e individualizadores de gestión empresarial, tanto en la selección como en la promoción u opciones de desarrollo profesional, así como el papel corrector que tienen y deberían tener, la intervención sindical en esos procedimientos, el diálogo social y la negociación colectiva. Una vez analizadas las causas, ofreció un catálogo preciso de propuestas para reducir el impacto que la brecha de género laboral presenta hoy en día, especialmente en el sector industrial. Son propuestas para las Administraciones Públicas, como la adopción de un plan in-

“Analizó algunas actuaciones empresariales que podrían reforzar los roles de género y la segregación, a través de la utilización de procedimientos opacos, subjetivos e individualizadores de gestión empresarial”
(Isabel Rodero).

tegral para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que complete lo recogido en la Ley de Igualdad 3/2007, o el incremento de los incentivos a empresas pero también, mayor control para las empresas incumplidoras de lo acordado. Igualmente incorporó propuestas para las empresas, como la formación en igualdad, la designación de presupuesto a la gestión de los planes o la mayor incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones.

También recordó que es el momento de ser exigentes en el contenido, seguimiento y cumplimiento de convenios colectivos y planes de igualdad y realizar propuestas para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de este país, para, a través de sus representantes sindicales, garantizar la transversalidad de género y reorientar la negociación y el contenido de los convenios y planes de igualdad, empezando por la reducción del número de personas en plantilla para negociarlos.

Terminó su intervención lanzando un mensaje de continuidad en el *Proyecto Orienta*, el que ahora entrará en la fase de establecimiento de acciones para hacer efectivas las propuestas que aparecen en el informe, para lo que será fundamental la coordinación en el convenio de colaboración entre ambas federaciones y la incorporación de estos objetivos entre pa-



tronales y sindicatos en la apuesta por la consecución de un pacto de Estado por la industria.

Cerró este bloque la coordinadora de la asistencia técnica de CCOO en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), Yolanda Ponce, quien tras analizar las características de la participación femenina en la formación profesional para el empleo en la industria confirmó que las empresas son un obstáculo para la formación de las mujeres. En su intervención señaló que los trabajadores sin cualificación tienen más oportunidades de prosperar en una empresa que una mujer que no la tiene, porque las trabajadoras tienen que demostrar su nivel formativo mientras que en el caso de los hombres se encargan de acreditarlo las empresas. Las barreras que encuentran éstas para desarrollarse profesionalmente, se manifiestan también en la formación continua. Cuando la asistencia a cursos depende de decisiones empresariales y no exclusivamente personales, el número de alumnas se reduce. Así, la participación femenina en la formación de oferta (derivada de planes sectoriales o intersectoriales) ha estado siempre por encima que la formación de demanda (programada por las empresas) y por encima, a su vez, del porcentaje que representan las mujeres en la población asalariada.

Existe una relación positiva entre el nivel educativo y la participación en la formación, que es más intensa para las mujeres, especialmente en la industria. Las tituladas superiores representan más de la mitad de las alumnas, muy por encima de su peso en la población asalariada del sector industrial, lo que se debe, por una parte, a que las que se han incorporado a la industria en los últimos años tienen una formación muy elevada y, por otra, a que las empresas están más dispuestas a invertir en la cualificación de los hombres o en un tipo de formación vinculada al área de producción del que las mujeres están excluidas.

Aunque la mayoría de la formación para el empleo se centra en especialidades transversales, comunes para ambos



Yolanda Ponce en un momento de su intervención, fotografía de Nuria Silván.

“Cuando la asistencia a cursos depende de decisiones empresariales y no exclusivamente personales, el número de alumnas se reduce” (Yolanda Ponce).

géneros, persisten las acciones masculinizadas con contenidos relacionados con el mantenimiento o la producción y acciones feminizadas relacionadas con la gestión y la administración. Una discriminación más sutil se produce en la metodología formativa utilizada. Las mujeres realizan cursos *online* que con contenidos poco específicos, costes inferiores para la empresa, y una visibilidad y vinculación con el entorno laboral limitada y, por tanto, con menos impacto potencial en la carrera profesional. Los hombres, por el contrario, asisten en mayor medida a cursos presenciales impartidos en horas de trabajo.

Pedagogía industrial y romper con los roles

EL CIERRE de la jornada fue protagonizado por Agustín Martín, secretario general de CCOO de Industria, quien en su intervención propuso trabajar intensamente y llenar de mujeres las aulas de formación de profesional para acabar con la segregación de género en la industria. Propuso recuperar la pedagogía industrial y romper con los roles familiares. Recurrió a su experiencia personal y recordó que a su hija siempre le dejó usar el taladro, que hoy es técnica de mantenimiento aeronáutico y que encontró trabajo nada más terminar de estudiar.

José Ruiz, responsable de Acción Sindical no universitaria de la Federación de Enseñanza de CCOO, intervino en la clausura de la jornada en sustitución del secretario general, quien excusó su asistencia. En su intervención reconoció que habría que incluir en las oposiciones de Enseñanza materias sobre igualdad para preparar al profesorado ■

Amaia Otaegui (@amaiaotaegui) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de Comisiones Obreras. Este artículo ha sido elaborado a partir de los textos de Carmen Heredero (@HerederoCarmen), Isabel Rodero (@roderofdez) y Yolanda Ponce.