

**CCOO**  
industria

**CCOO**  
enseñanza

**CCOO**



# Proyecto

# ORIENTADAS

Hacia la igualdad

*Resumen de conclusiones*

Marzo 2021

Nuestra segunda edición del proyecto *Orienta*, tres años después de la primera, pretende poner el acento en los cambios que han tenido lugar en la vida de las mujeres en nuestro país. Con el mismo objetivo que entonces, seguimos denunciando la discriminación social de las mujeres, que se plasma en las dificultades de acceso a los ámbitos laborales y de la cultura más prestigiados, donde predomina la presencia masculina, y con la misma convicción seguimos promoviendo medidas de todo tipo que acaben con esa situación.

La distribución del empleo en España se caracteriza por la concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones y sectores. La persistente división sexual tradicional por roles deriva en una segregación profesional, que ubica a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente y peor remunerados (fundamentalmente en el sector servicios) y con mayor vinculación al sector público (cuidado de personas, servicios sociales, enseñanza, administración, etc.); mientras que a los hombres les ubica en los más valorados, mejor retribuidos y, en consecuencia, más próximos a los centros de decisión (ámbito tecnológico, industrial, innovación..., y de gestión empresarial y financiera).

La aportación que presentamos trata de poner de manifiesto que esta segregación ocupacional y sectorial tiene una estrecha correlación con la distribución educativa y formativa de las mujeres, de forma que se observa una coherente relación entre el desigual acceso de chicas y chicos a los distintos niveles formativos y educativos y su consiguiente acceso a la actividad y el empleo en las distintas ramas de actividad económica. Pese al avance educativo y profesional de las mujeres, persiste la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y se mantiene la presencia masculina en los puestos directivos.

Nuestra estructura social básica está cimentada por la segregación laboral –que está asimismo estrechamente relacionada con la persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres–, y por un sistema educativo transmisor de pautas, actitudes y comportamientos estereotipados según los sexos.

El enfoque elegido ha consistido en analizar un sector tradicionalmente masculino, como el industrial, donde las mujeres se ubican en ocupaciones poco cualificadas y tienen escasa presencia en las tareas productivas, al mismo tiempo que observamos la dinámica de la participación femenina a partir de los datos educativos y formativos. De esta forma, se ha tratado de obtener una foto que refleja las dimensiones básicas de la composición del empleo industrial y su evolución desde una perspectiva de género, así como de la participación de mujeres y hombres en los diferentes estudios y carreras, para entender las expectativas que pueden plasmarse en el futuro del empleo y analizar cómo el sistema educativo actúa en relación con su función de promoción de la igualdad entre los sexos.

Esta mirada doble, que facilita la comprensión del fenómeno, finaliza con la presentación de una serie de propuestas básicas y totalmente viables tanto para el ámbito educativo como para el industrial. Como creemos firmemente en las posibilidades de cambio social y en la necesidad de que este propicie la igualdad entre los sexos, pensamos que también desde la propia práctica educativa y desde la propia acción sindical en las empresas se puede contribuir a ello.

## 1. EL SISTEMA EDUCATIVO ANTE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD. SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS

Como en nuestro informe *Orienta*, de 2017, analizamos la situación de las mujeres en el ámbito educativo, especialmente las opciones educativas y profesionales que adoptan las mujeres y los varones. Aportaremos algunos datos estadísticos que dan cuenta del mantenimiento de una segregación por sexos, incorporando la evolución de los datos presentados entonces, en lo que respecta a la situación de algunas variables del sistema educativo y en la relación que estas tienen con la inserción futura en el mercado laboral de nuestra juventud. Dichos datos siguen expresando claras diferencias en la educación de chicas y chicos, diferencias que perpetúan los estereotipos de género: las mujeres optan principalmente por el Bachillerato frente a la FP, y eligen más los estudios de Humanidades y Ciencias Sociales que los de Ciencias y Tecnología. También estudian mayoritariamente las ramas profesionales sanitarias, de cuidados e imagen, frente a las que pueden conducir a empleos más valorados en la industria, por ejemplo. Pero hemos encontrado algunos cambios de interés.

### 1.1. Primera elección: Formación Profesional o Bachillerato

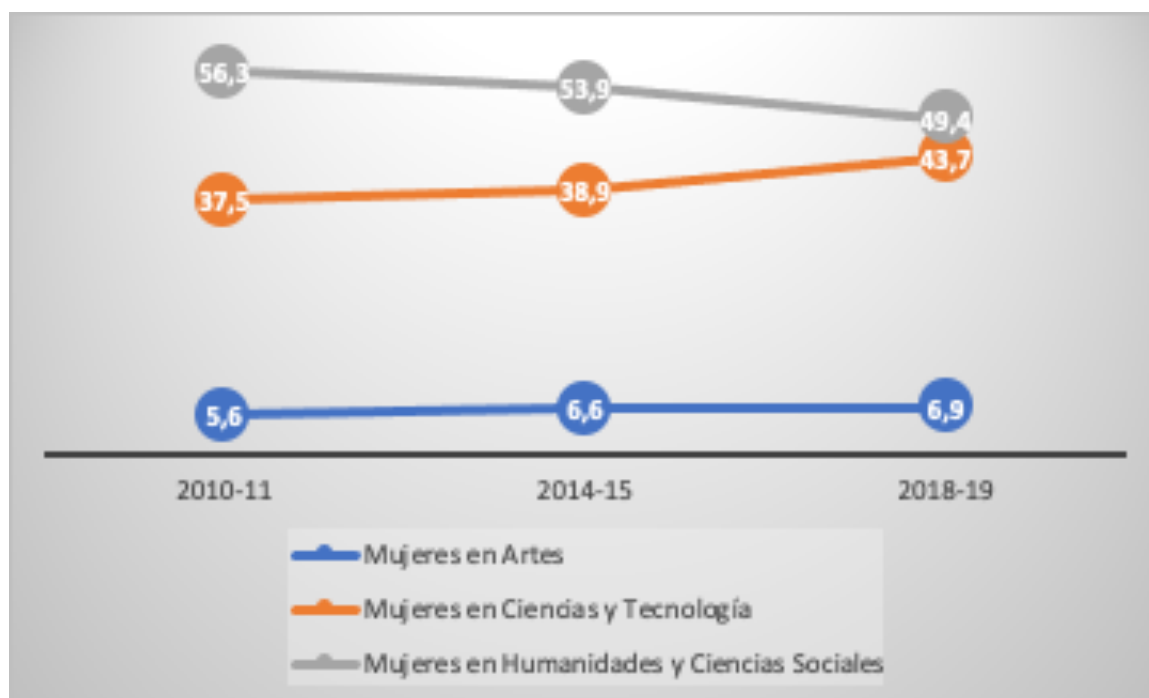
En primer lugar, hay que constatar la baja participación en la Formación Profesional en nuestro país, en comparación con otros estados de la UE y de la OCDE, algunas de cuyas causas ya analizamos, y que siguen dándose hoy, siendo la principal la escasa oferta de este tipo de estudios. Pero esta insuficiencia aún es más patente si observamos las diferentes familias profesionales, donde abundan las encaminadas a profesiones claramente masculinizadas, es decir, se ofrecen menos posibilidades de elección a las chicas, y tampoco se realizan acciones institucionales de fomento de elecciones no estereotipadas tanto para chicos como para chicas. Se trata de carencias que nuestro sistema educativo sufre históricamente y que no hemos dejado de señalar como un problema, también, para la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Aun así, observamos un ligero incremento del porcentaje de escolarización en la FP en el curso 2018-2019 en relación con el curso 2014-2015, de 1,4 puntos porcentuales, en detrimento del Bachillerato. Incremento en el que participan tanto los chicos como las chicas, si bien ellas aún optan por la FP en mucha menor medida que ellos: en el curso 2019-2020, un 43,37%, frente a un 53,66% de los chicos, en el caso de la Formación Profesional de Grado Medio.

### 1.2. Segunda elección: modalidad de Bachillerato y familia profesional de FP

Una primera observación nos habla de la revalorización de la modalidad de Ciencias y Tecnología, tanto en el caso de los varones como, sobre todo, de las mujeres: Su presencia se va incrementando progresivamente (37,5% - 38,9% - 43,7%) a lo largo de la década pasada, según muestra el gráfico 1, lo cual interpretamos como una respuesta a la insistencia social en los últimos años, especialmente dirigida a las mujeres, sobre la importancia de la ciencia, con el llamamiento a su incorporación a este tipo de estudios y profesiones. Pero también al avance general de la sensibilidad feminista en nuestra sociedad, lo que está suponiendo un “empoderamiento” de las mujeres, muy necesario en la consecución de la igualdad.

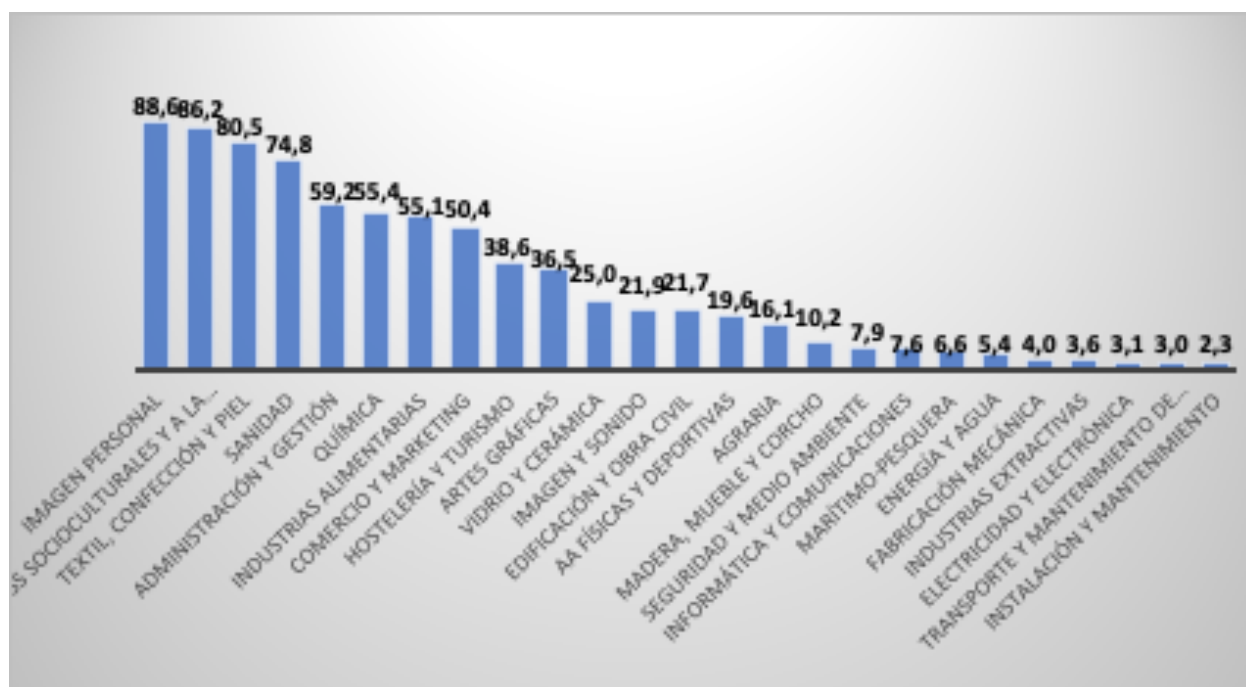
**Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres en las modalidades de Bachillerato**



Fuente: *Datos y Cifras*. MEFP

En cuanto a la **Formación Profesional de Grado Medio**, encontramos una clara segregación por sexo: gran presencia de las chicas en las familias profesionales típicamente femeninas, siendo casi nula su participación en los estudios que mejor pueden conducirlos a empleos del sector industrial, como podemos ver en el gráfico 2.

**Gráfico 2. Porcentajes de mujeres en FP Grado Medio. C. 2018-19**

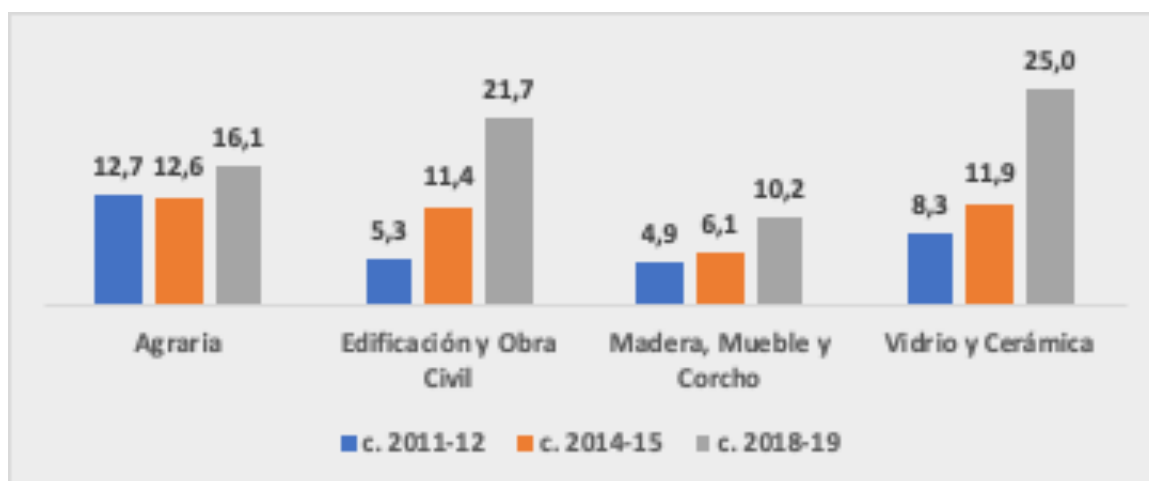


Fuente: *Datos y Cifras*. MEFP

Una mirada a la evolución de estos datos en los últimos años nos muestra ciertas perspectivas positivas, pues encontramos un descenso progresivo de los porcentajes de mujeres en las familias profesionales feminizadas, con cierta fluctuación en el caso de la de Sanidad y la de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y, al mismo tiempo, observamos un ascenso de la presencia femenina en las familias profesionales masculinizadas, con incrementos generalizados.

De entre estas últimas (ver gráfico 3), destacan especialmente las de Edificación y Obra Civil, donde las mujeres pasan de un porcentaje de 5,3% en el curso 2011-2012, a un 11,4% en el curso 2014-2015 y a un 21,7% en el 2018-2019; Madera, Mueble y Corcho, cuyos porcentajes son 4,9%, 6,1% y 10,2%, respectivamente; Vidrio y Cerámica, con un incremento progresivo: 8,3%, 11,9% y 25%; y Agraria: 12,7%, 12,6% y 16,1% en los respectivos cursos que comparamos. Por supuesto, los porcentajes de presencia femenina aún son muy bajos en estas ramas.

**Gráfico 3. Evolución de la presencia femenina en familias profesionales masculinizadas de FP Grado Medio, en %**



Fuente: *Datos y Cifras*. MEFP

Estos avances que detectamos en el caso del Bachillerato y, en alguna medida, en la FP de Grado Medio, no tienen aún correspondencia en la **FP de Grado Superior** ni en los **estudios universitarios**. En el primer caso, vemos también pequeñas fluctuaciones que podríamos enmarcar en esa tendencia contra el mantenimiento de los estereotipos, pero en el caso de la Universidad (gráfico 4), la presencia de las mujeres se mantiene bastante inalterable en cada rama de estudios, destacándose las Ciencias de la Salud, unas carreras claramente feminizadas, frente a Ingeniería y Arquitectura, fuertemente masculinizadas.

**Gráfico 4. Evolución del porcentaje de mujeres en ramas universitarias (2010-2018)**



Fuente: *Datos y Cifras del Sistema Universitario español*. Cursos 2011-2012, 2015-2016 y 2019-2020

Como conclusión de lo resumido hasta aquí, valoramos positivamente ese cierto descenso de las elecciones estereotipadas, principalmente en el caso de las mujeres. Sin embargo, la situación sigue mostrando una clara segregación por género en los estudios, puesto que los estereotipos siguen marcando las elecciones, tanto en el caso de la Formación Profesional como en la Universidad, colaborando con el mantenimiento de la segregación por sexo en el mercado laboral y en la sociedad, un panorama que urge modificar. Nuestras leyes educativas tienen establecido, entre sus principios y sus fines, el objetivo de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que todos los componentes del sistema educativo tienen que ser conscientes de las discriminaciones existentes y están obligados a buscar las actividades, los medios y las herramientas que combatan esa situación, desde los inicios de la escolaridad hasta las últimas etapas.

### 1.3. Orientación académica y profesional

Como señalábamos en nuestro *Orienta 1*, la orientación académica y profesional que se realiza en los últimos cursos de la ESO deja mucho que desear, tanto por su práctica inexistencia como por la ausencia de criterios en el profesorado que orienten al alumnado de manera desprejuiciada, desde la exclusiva perspectiva del interés y las capacidades de cada alumna y alumno, independientemente de su identidad sexual y/o de género, rompiendo con los estereotipos que mantienen funciones sociales diferenciadas para hombres y mujeres.

Pero, como también señalábamos entonces, la orientación académica y profesional, realmente se ejerce en lo cotidiano, desde los inicios de la escolaridad, pues desde el principio se educa en valores, se transmiten pautas de comportamiento, se conforman identidades..., marcadas por los condicionantes de una estructura social que establece papeles sociales diferenciados por sexo, que, además, conllevan discriminación social para las mujeres y, en muchos casos, males-

tares y frustraciones por elecciones no deseadas, tanto en chicas como en chicos. A pesar de que las leyes educativas obligan a una educación igualitaria entre los sexos, se mantienen múltiples mecanismos contrarios a ello.

#### 1.4. La nueva legislación educativa y las perspectivas para la igualdad

Afortunadamente, contamos con una nueva ley educativa, que ha derogado la nefasta legislación anterior y que nos ofrece posibilidades para trabajar por un avance serio contra las desigualdades que venimos denunciando.

Comenzando por lo más directamente relacionado con nuestro proyecto *Orienta(2)das hacia la igualdad*, destacaremos algunos de los elementos de la nueva ley que percibimos más vinculados a nuestra tarea.

- Se incluyen referencias positivas en relación con la **orientación académica y profesional** del alumnado, que contemplan la necesaria perspectiva de género en su práctica, como venimos reivindicando.
- Se declara que las administraciones educativas impulsarán el acceso de las mujeres al ámbito de las STEAM (son las siglas que identifican las disciplinas Science, Technology, Engineering, Art y Mathematics, es decir, ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) y de las enseñanzas de Formación Profesional actualmente masculinizadas, así como el acceso de los varones a los estudios ahora feminizados.

Además de las anteriores referencias explícitas, hay que resaltar otros aspectos importantes que estarán en la base y serán el soporte de las transformaciones educativas –y sociales– favorables a las mujeres y a la igualdad entre los sexos:

8

1. Es importante señalar que la perspectiva de género está presente prácticamente en todos los apartados de la ley, empezando por la formulación de los principios y fines del sistema educativo y pasando por las diferentes etapas, la gestión de los centros, la formación del profesorado...
2. Una medida imprescindible, que la nueva ley se plantea, es el cambio de los currículos, con la pretensión de desterrar el actual enfoque academicista y de excesivo y desactualizado contenido, alejado de los cambios sociales y de los intereses del alumnado. Desde el feminismo hemos hecho repetidas denuncias a ese currículo educativo que deja fuera a las mujeres y sus aportaciones a lo largo de la historia de la humanidad. Su cambio es esperanzador, pero el trabajo está por hacer. Esperamos que se tenga en cuenta lo que desde hace años venimos reclamando: la visibilización de las mujeres, de sus logros, de sus saberes en el ámbito público y también en el de los cuidados.
3. Valoramos de interés lo que la nueva ley recoge en relación con la necesaria formación inicial y permanente del profesorado específica en materia de igualdad.
4. También es importante la formulación de que los currículos y los libros de texto y demás materiales educativos deben fomentar el igual valor de mujeres y hombres, y deben evitar estereotipos sexistas o discriminatorios.
5. La educación diferenciada para chicas y chicos, de la que hacen gala los centros que segregan por sexo, sufrirá un cierto retroceso pues, al menos, estos no tendrán derecho a establecer conciertos con las administraciones educativas. Con ello, además, se transmite la idea de que ese modelo no es adecuado, con lo cual ayudamos a la sensibilización



general en la necesidad de una escuela mixta para una educación inclusiva que, sin ser ajena a la realidad desigual de las personas debida a su sexo o su identificación sexual, trabaja por eliminarla.

Sabemos de las dificultades para llevar a la práctica determinados cambios sociales y, en especial, los que se refieren a los avances femeninos, tras siglos de normas, costumbres y mentalidades que mantienen la discriminación. Y somos conscientes de que no siempre las leyes van asociadas a la suficiente voluntad política para su implantación: un ejemplo evidente lo encontramos en la ley Integral contra la Violencia de Género, escasamente aplicada aún, tras dieciséis años desde su aprobación.

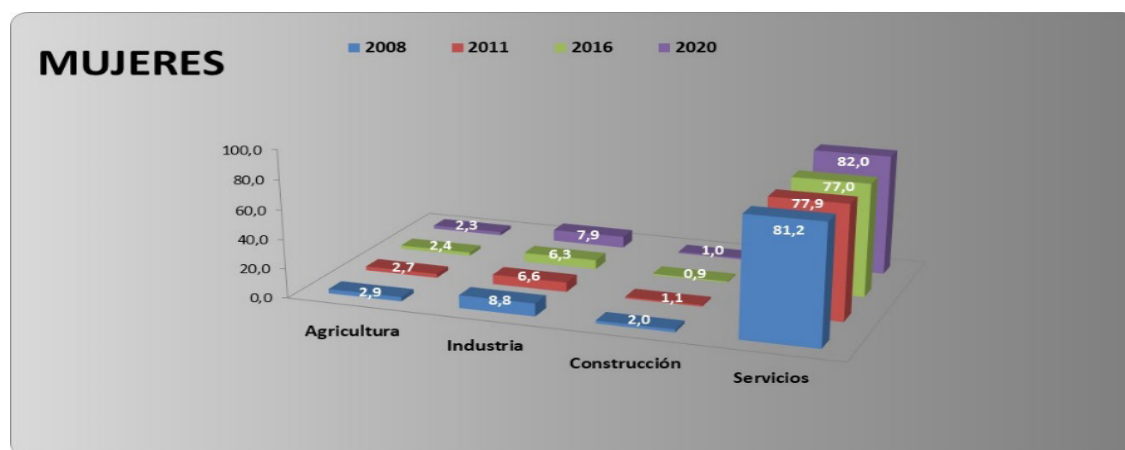
Por ello, nos parece de máxima importancia la iniciativa que el MEFP ha promovido, y en la que CCOO participa: *Alianza STEAM por el talento femenino. "Niñas en pie de ciencia"*. Es un buen comienzo para la aplicación de la nueva ley.

## 2. EL SECTOR INDUSTRIAL EN DATOS

### 2.1. Evolución de la actividad y el empleo de las mujeres en el sector industrial

La terciarización de la actividad económica continúa imparable (ver gráfico 5), siendo las mujeres más protagonistas que los hombres. El incremento de actividad de las mujeres en estos sectores ha sido de cinco puntos, volviendo a tasas anteriores a 2008, si bien, en relación con el informe anterior, el empleo en la industria crece tímidamente en ambos sexos, siendo su incremento algo mayor en las mujeres. Aunque vamos en el buen camino, queda mucho por hacer.

**Gráfico 5. Distribución porcentual de los activos de mujeres por sectores económicos.**



Fuente EPA

En relación con la ocupación en el sector industrial, aumenta levemente entre el último periodo a analizar (2016-2020) en ambos sexos, siendo más considerable el incremento de empleo en las mujeres, que prácticamente se llevan el 80% del aumento del empleo global. En el periodo tratado sube el empleo masculino en 162.300 hombres, siendo 28.500 del sector industrial, mientras el empleo femenino crece en 143.900, siendo 116.000 del sector industrial (Tabla 1). No nos atrevemos a pensar en un cambio duradero de tendencia, pero anima a seguir trabajando en el camino iniciado.

**Tabla 1. Evolución de la ocupación masculina y femenina en el conjunto de los sectores y en la industria 2008-2020 (en miles)**

	2008	2011	2016	2020
<b>TOTAL</b>	20.647,00			18.607,20
<b>Ocupación masculina total</b>	11.950,20		9.971,10	10.133,40
<b>Ocupación masculina en industria</b>	2.481,40	1.989,90	1.883,20	1.911,70
<b>Ocupación femenina total</b>	8.696,80	8.392,90	8.329,90	8.473,80
<b>Ocupación femenina en Industria</b>	802,90	633,00	613,90	730,60

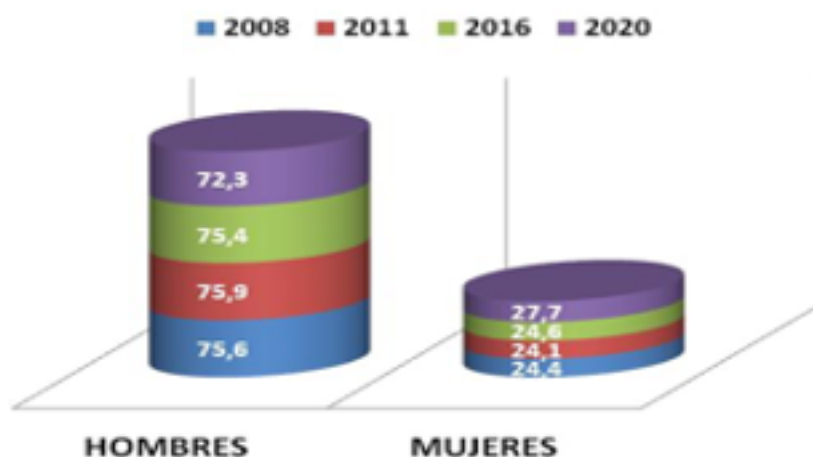
Fuente EPA

Son varios los motivos que, a nuestro entender, facilitan el cambio de tendencia, aunque leve aún; la implementación de los planes de igualdad, la movilización social feminista intensificada en los dos últimos años, los cambios legislativos que se están produciendo, relacionados con el fomento de la igualdad, etc. Esperamos que también la implementación de la LOMLOE ayude en la fase inicial de la formación, ya que insta a orientar a las niñas hacia materias STEAM que les permitan acceder a profesiones que ahora son mayoritariamente masculinas, como hemos dicho antes.

10

Como veremos en el gráfico 6, mientras entre 2008 y 2016 se ha mantenido una segregación inalterable, es en el último cuatrienio donde empieza a despuntar el ascenso femenino y se empiezan a reducir las diferencias, estando muy lejos aún de la paridad, pero con un avance que esperamos se mantenga en el tiempo y, sobre todo, que analizaremos para ver cuál será su evolución después de la pandemia.

**Gráfico 6. Porcentaje de hombres y mujeres en el sector industrial 2008-2020**



Fuente: EPA

Es posible que a partir de 2021, cuando sea obligatorio implementar los planes de igualdad en las empresas a partir de 50 personas en plantilla, veamos una evolución mayor, si la crisis derivada de la Covid-19 no hace que retrocedamos en nuestras aspiraciones, porque ya sabemos que las crisis las pagamos las mujeres de una manera más gravosa que los hombres. Esto unido a la movilización social feminista, que evidencia la firme voluntad de las mujeres de no dejar nuestra vida personal y laboral en otras manos que no sean las nuestras.

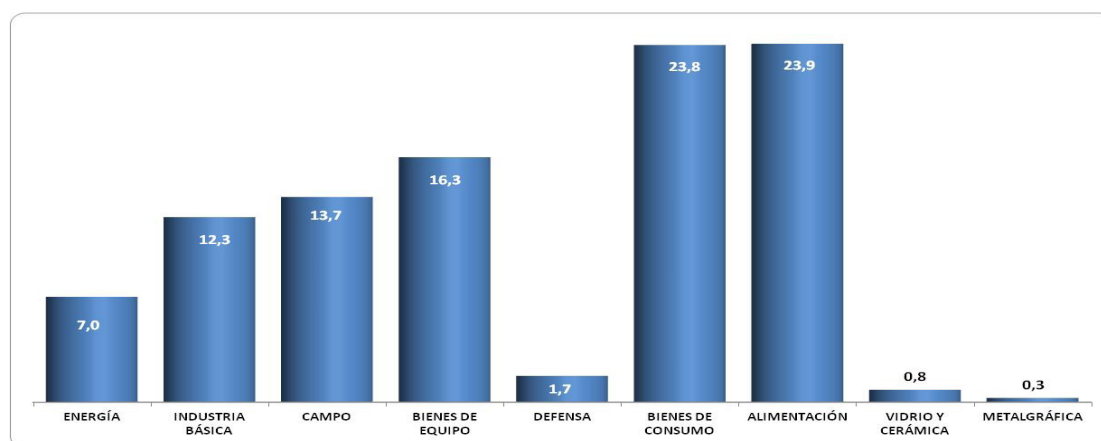
En cuanto a la estabilidad en el empleo, sigue siendo la industria quien tiene tasas más bajas de temporalidad, incluso en las mujeres, cuya cifra, aun siendo mejor que en el resto de las actividades económicas, sigue siendo muy alta en relación con los hombres. Hay que reconocer eso sí que la eventualidad de las mujeres en la Industria se va alejando del porcentaje de mujeres en el resto de los sectores, pues es cinco puntos más baja.

A diferencia del análisis que realizamos en el *Orienta* anterior, la temporalidad se reduce en la Industria, en ambos sexos, por lo que el camino por recorrer sigue siendo el mismo, las tasas de temporalidad se van acercando y alejando en función de las crisis económicas. Al no haberse derogado las reformas laborales tan perniciosas de 2010 y 2012, los datos siguen indicando que las políticas laborales que arrastramos, lejos de crear empleo de calidad, lo destruyen y/o convierten en trabajo precario de manera global, no así en la Industria.

En relación con la composición interna de los distintos subsectores que componen el sector industrial, con el informe anterior solo podemos establecer una comparativa en los sectores industriales de Energía, Industria Básica, Bienes de Consumo, Bienes de Equipo y Defensa, que fueron los que se analizaron. Lo que nos indican los datos en 2020 es que en los sectores que aglutina la Federación de Industria trabajan 770.000 mujeres, siendo los sectores de Bienes de Consumo y Alimentación los que, en porcentaje, tienen una mayor presencia de ellas, mientras que Metalgráficas, Vidrio y Cerámica y Defensa, son los que tienen menos (Gráfico 7).

En los cinco sectores analizados en 2016 ha descendido el porcentaje de mujeres, siendo precisamente Bienes de Consumo el que más ha reducido, seguido de Industria Básica, Bienes de Equipo, Energía y Defensa, pero todos descienden considerablemente, lo que nos indica el camino a seguir para incrementarlo. Los planes de igualdad obligatorios a partir de 50 personas en plantilla deben ir dirigidos a la contratación de mujeres en los sectores aludidos.

**Gráfico 7. Distribución de las mujeres ocupadas en los sectores industriales en 2020**



Fuente: EPA

## 2.2. Evolución de las ocupaciones de las mujeres en el sector industrial

Es curioso ver que, en las ocupaciones industriales, las mujeres vamos incrementando la presencia en puestos de cierta relevancia que requieren de una titulación académica superior, mientras que cuando hablamos de mandos intermedios, operarios/as cualificados o menos cualificados, no solo no aumenta, sino que se reduce su presencia (tabla 2). Esta distribución de las ocupaciones se corresponde con lo analizado en el apartado sobre el sistema educativo, puesto que las chicas acceden más que los chicos a estudios superiores, mientras que lo hacen menos que ellos a los estudios de FP.

Entendemos que sigue siendo un hándicap para algunos sectores muy masculinizados, que siguen pensando que la mano de obra directa es algo de “hombres”, por las características del propio trabajo, que entienden debe desarrollarse con fuerza física, mientras en otros sectores industriales, la mecanización, digitalización, robotización... de las actividades, han contribuido a facilitar la inclusión de las mujeres en ellas. Un ejemplo claro se dio en los años 90 del siglo pasado en la industria química y sobre todo en la químico-farmacéutica, donde la mecanización y tecnificación de los procesos facilitó el acceso de mujeres a oficios que habían sido fundamentalmente masculinos, no así en otros subsectores del sector industrial.

**Tabla 2: evolución de las ocupaciones en el sector industrial (en miles y %)**

SECTOR INDUSTRIAL	HOMBRES			MUJERES		
	2008	2016	2020	2008	2016	2020
<b>TOTAL</b>	<b>2.429,4</b>	<b>1.855,9</b>	<b>1.884,5</b>	<b>797,7</b>	<b>610,2</b>	<b>723,7</b>
Directores y gerentes de establecimientos no agrarios	2,8	2,8	2,7	3,0	2,2	3,4
Profesionales, técnicos y asimilados que ejercen su actividad por cuenta ajena	13,3	13,8	16,5	13,5	19,9	20,2
Resto del personal administrativo y comercial	5,1	8,2	8,5	25,9	27,1	26,7
Contramaestres y capataces de establecimientos no agrarios	3,5	2,0	2,8	1,0	0,6	1,7
Operarios cualificados y especializados de establecimientos no agrarios	56,8	54,9	54,0	38,1	32,0	30,6
Operarios sin especialización de establecimientos no agrarios	5,6	5,8	3,8	6,7	7,3	5,6

Fuente EPA

## 2.3. La brecha salarial

La brecha salarial se sigue manteniendo en porcentajes insoportables para las mujeres, cercanos al 30%, solo 0,5% menos en la industria que en el resto de las actividades (tabla 3). Esperamos que los cambios legislativos en relación con los registros salariales y la prohibición de mantener dichas diferencias ayuden a eliminar una brecha sin sentido, que no solo afecta a la economía actual de las mujeres, sino que repercute también en sus futuras pensiones.

La publicación en el BOE del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, puede ayudar a reducirla, pero nuestra lucha tiene que ser la de conseguir la igualdad retributiva desde el inicio de las carreras profesionales de las mujeres en cualquier ámbito, a través de la negociación colectiva, la implementación de los planes de igualdad, la eliminación de los techos de cristal, etc.

**Tabla 3. Salario medio anual por sexos**

	Salario Medio anual Mujeres	Salario Medio anual Hom- bres	% Brecha
Todas las actividades	21.011,89	26.738,19	27,3
Industria manufacturera	23.091,83	29.288,25	26,8
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	24.302,84	28.074,77	15,5

Fuente EES 2018

Las diferencias existentes en las distintas ocupaciones (tabla 4) solo se entienden desde la división sexual del trabajo, que sitúa a las mujeres en sectores y ocupaciones menos valoradas social y económicamente, y desde la concepción patriarcal del trabajo, en la que se considera trabajo de más valor el ejercido por los hombres, sea cual sea la actividad que realicen. Algo que tiene que cambiar ya.

**Tabla 4. Brecha salarial en algunas ocupaciones**

	Salario Medio anual Mujeres	Salario Medio anual Hom- bres	% Brecha
Todas las ocupaciones	21.011,89	26.738,19	27,3
A. Directores y gerentes	46.657,12	58.850,23	26,1
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	34.100,87	41.408,09	21,4
E. Empleados de oficina que no atienden al público	22.314,23	27.420,25	22,9
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.137,76	22.149,69	22,1
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.509,61	24.564,77	40,3
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20.223,23	27.490,45	35,9
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.992,46	21.487,48	19,4
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	15.349,84	19.076,56	24,3

Fuente EES 2018

Los datos parecen indicar que la tendencia en los últimos cuatro años muestra que la brecha no se reduce sino que, al menos para el sector industrial, se incrementa en todas las ocupaciones, disparándose de una manera escandalosa (11 puntos) en las personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras.

Podremos avanzar únicamente poniendo en marcha una acción sindical clara y directa, en la que nos impliquemos todos y todas, en la que demos a las empresas nuestra determinación para eliminar las diferencias y cumplir la ley.

### 3. LA FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

#### 3.1. Datos globales

En términos relativos, la presencia de las mujeres es superior en la formación de oferta (tabla 5). En el ámbito de la Industria, la representación femenina en la formación es muy baja en comparación con el conjunto de la formación. En el análisis de los datos nos ha parecido interesante resaltar que el sector del metal, dentro de los sectores de Industria, baja la media en relación con el porcentaje de las Comisiones Paritarias Sectoriales que están dentro del ámbito de la Federación, siendo su porcentaje la mitad de la media.

La participación de las mujeres en la formación presencial en oferta es más escasa por las dificultades de conciliación, mientras que la teleformación ofrece una oportunidad que, al final, irá en detrimento de su tiempo de ocio, ya que los cuidados siguen siendo la prioridad, seguramente por obligación, en una sociedad profundamente patriarcal.

14

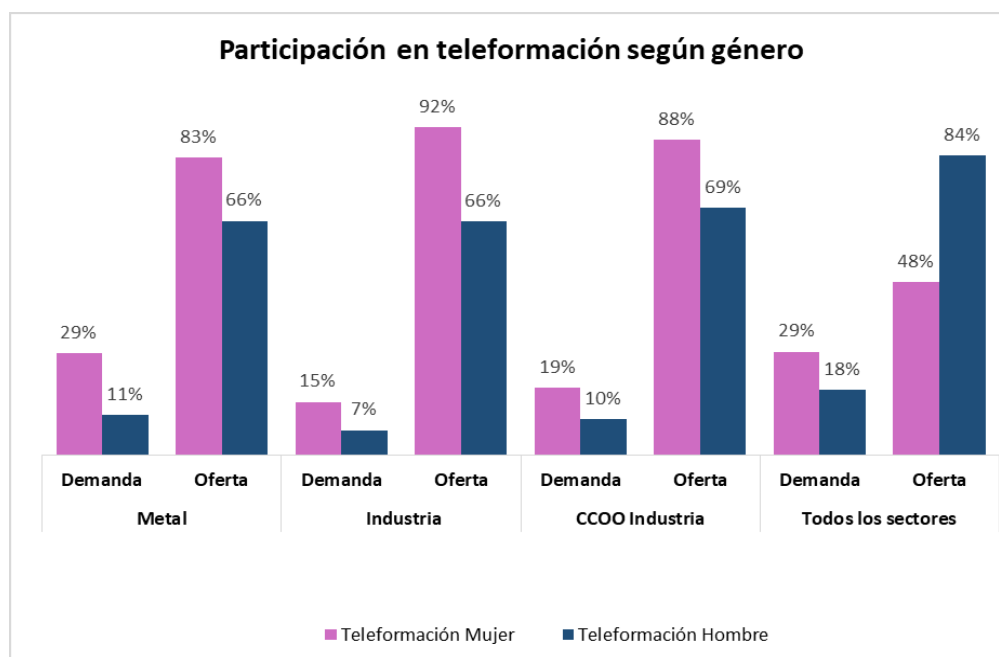
**Tabla 5. Distribución de la participación de mujeres y hombres, según modalidad. Datos por sectores e iniciativa. Ejercicio 2019**

		Metal		Industria		CCOO Industria		Todos los sectores	
		Demanda	Oferta	Demanda	Oferta	Demanda	Oferta	Demanda	Oferta
<b>Formación presencial</b>	<b>Mujer</b>	71%	17%	84%	8%	81%	12%	71%	7%
	<b>Hombre</b>	87%	34%	92%	34%	89%	31%	82%	15%
<b>Teleformación</b>	<b>Mujer</b>	29%	83%	15%	92%	19%	88%	29%	48%
	<b>Hombre</b>	11%	66%	7%	66%	10%	69%	18%	84%

Nota: Los datos de demanda de Metal y CCOO Industria se corresponden con el ejercicio 2018, al no haberse producido aún la sectorialización de empresas por Fundae.

Los datos siguientes (gráfico 8) apuntalan la tendencia de que hay una inquietud por la formación en las mujeres y, al mismo tiempo, una dificultad para determinado tipo de formación que requiere de la presencia para cumplir sus objetivos. Como vemos, en el ámbito de Industria las mujeres son mayoritarias en participación en Especialidades Formativas en teleformación. Conviene incidir en la oportunidad que supone para ellas, pero también el sobreesfuerzo que requiere.

**Gráfico 8. Participación en teleformación según género**



#### 4. ALGUNAS PROPUESTAS

##### Propuestas en relación con el sistema educativo

Tenemos en cuenta para su formulación reivindicaciones que han sido permanentes desde nuestra Federación de Enseñanza y que ya estaban en el *Orienta* anterior. Ahora bien, en esta ocasión hemos querido concretarlas más y, además, hemos tenido en cuenta las perspectivas que se pueden generar con la nueva legislación educativa. Presentamos ahora una parte de ellas.

1. Promover que en la formación inicial y permanente del profesorado sea patente la perspectiva de género, con contenidos sobre la igualdad entre los sexos, contra la discriminación femenina y a favor de la autonomía y la libertad de las mujeres, reclamando:
  - a. Que en todos los estudios de Grado y Máster de Formación del Profesorado se incluyan créditos con estos contenidos.
  - b. Que el objetivo de sensibilización a favor de la igualdad entre los sexos tenga un carácter transversal en todos los créditos del Máster de Formación del Profesorado.
  - c. Que se potencie la formación en centros, para que el conjunto de los componentes de cada claustro se forme y pueda realizarse una acción coeducativa coordinada y en equipo. Y que se transmita al personal no docente del centro.
  - d. Que el conjunto del profesorado cuente con los medios adecuados para el trabajo por la igualdad.

Nuestro compromiso nos lleva también, como hemos hecho a lo largo de nuestra historia como organización sindical defensora de los derechos de las mujeres, de las trabajadoras de la enseñanza y de la coeducación, a seguir reflexionando y realizando propuestas y materiales para sensibilizar y ayudar al profesorado en su actividad coeducadora.

2. Una orientación educativa y profesional que ayude al alumnado en sus elecciones de estudios y/o profesionales, desterrando las posibles opciones estereotipadas en función del sexo.
- Implantación de departamentos de Orientación en todos los IES específicos de FP o centros integrados de FP donde no existan.
  - Refuerzo de los departamentos de Orientación en todos los centros educativos, especialmente en los de Secundaria, para que pueda conocer suficientemente al alumnado y orientarle adecuadamente en sus elecciones académicas o profesionales.
  - Creación, en cada instituto de Educación Secundaria, de un Departamento de Igualdad, vinculado al Departamento de Orientación.
  - El Consejo Orientador, que según la nueva LOE debe entregarse a los padres, madres o tutores legales de cada estudiante al finalizar el segundo curso de ESO, debe tener en cuenta la perspectiva de género y ofrecer las indicaciones adecuadas para romper con los estereotipos vinculados al género.
3. Modificación del currículo educativo, reduciendo su extensión y actualizando sus objetivos y contenidos, con la mirada puesta en el interés y la motivación del alumnado y el cumplimiento de los principios y fines del sistema educativo, en especial, los de la igualdad entre los sexos, mediante la visibilización de las mujeres y sus aportaciones históricas a la cultura y a la sociedad:
- Incorporando a las mujeres, su pensamiento y sus obras en todas las ramas del saber.
  - Integrando las actividades del ámbito doméstico (cocina, costura, cuidado...), que suponen el aprendizaje de la autonomía propia y el respeto y la atención por los demás, así como la valoración del trabajo doméstico, como trabajo humano importante.
  - Atención a la inclusión de estos aspectos en los libros de texto y demás materiales educativos.

### **Propuestas en relación con la Industria**

La realidad en cuatro años nos ha indicado que vamos por el buen camino, pero que aún es largo y tortuoso. Ha habido cambios legislativos que nos deben ayudar a eliminar esas desigualdades, sobre todo del desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad, de la obligatoriedad del registro de los planes de igualdad, del registro salarial, etc.

En cuanto a las administraciones públicas:

- Es absolutamente imprescindible la coordinación entre los ministerios de Industria, Educación y Empleo. Sin esta premisa será imposible que la formación que se dé en el ámbito educativo sirva para el día a día en las empresas.
- Sigue siendo necesario ahondar y avanzar en un plan integral para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con participación de los agentes sociales en su construcción y que tenga la misma vocación transversal que la Ley 3/2007.



- Sigue vigente la propuesta de establecer mecanismos de control y sancionadores en caso de incumplimiento de lo establecido legal o convencionalmente. Para ello es necesario:
  - Que sea un requisito preceptivo el informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras previo a cualquier concesión de subvenciones y distintivos.
  - Incrementar las sanciones por los incumplimientos empresariales.
  - Formar en igualdad de género al cuerpo de inspectores e inspectoras de trabajo.
  - Introducir cambios legislativos que obliguen a las empresas a implementar cursos en igualdad.
- Facilitar la conciliación de las familias, ya que no se han incrementado los servicios públicos de atención a personas dependientes, menores de 0 a 3 años, etc.

#### Respecto a las empresas:

- Se requiere un cambio en la actuación de las direcciones empresariales y de Recursos Humanos. Se hace necesaria la incorporación de una dimensión social y de género en el conjunto de las actuaciones empresariales.
- Se deben incorporar mujeres a los procesos de gestión interna y puestos de responsabilidad en las empresas.
- Es necesario que se establezcan personas responsables de implementar los acuerdos en materia de igualdad, con la formación adecuada, autonomía y capacidad para la toma de decisiones.
- Deben prever un presupuesto para la aplicación de medidas específicas.

#### En la Acción Sindical:

- Establecer mecanismos que garanticen la transversalidad de género en la acción sindical. Aunque es verdad que se está avanzando en algunos aspectos, sigue siendo necesario continuar el camino y para ello tenemos que seguir formando sindicalmente en igualdad entre mujeres y hombres a las estructuras sindicales, delegados y delegadas.
- Todavía no es suficiente la presencia de mujeres en los órganos de dirección ni en las mesas de negociación y diálogo social, así como tampoco en las estructuras en las que se toman las decisiones. No podemos quedarnos en la excusa de que las mujeres no quieren participar. Para que sea efectivo, no se puede aprobar ningún órgano que no sea paritario.
- No firmar ningún convenio colectivo que no haya incorporado cláusulas específicas que vinculen los planes de igualdad a los convenios, incidiendo expresamente en la selección, promoción, formación, conciliación y retribución.

- Tener en cuenta, a la hora de hacer el diagnóstico de los planes de igualdad, el análisis de la evolución de las carreras profesionales de trabajadores y trabajadoras con la misma antigüedad.
- Sigue siendo imprescindible intervenir, mediante charlas en los centros educativos, para establecer referentes femeninos en profesiones típicamente masculinas y dando a conocer las oportunidades laborales en esas profesiones.

#### Respecto a la Formación Profesional no reglada:

- Impulsar una oferta formativa específica para mujeres compuesta por especialidades formativas en los distintos sectores en las que somos minoritarias.
- Mantener a las mujeres como colectivo prioritario en la oferta formativa de las administraciones públicas y valorar especialmente los planes o proyectos que incorporen mujeres en áreas masculinizadas.
- Exigir que las mujeres tengan un porcentaje de participación en los planes de formación de empresa al menos igual al que tienen en las plantillas.

#### Respecto a la Formación en la empresa:

18

- Otorgar preferencia, en igualdad de condiciones, a mujeres en acciones formativas de especialidades en las que están infrarrepresentadas.
- Realizar la formación en horas de trabajo, incluyendo acciones formativas de fomento de la igualdad.
- Formar al profesorado en igualdad de género y tratar de incluir formadoras en áreas masculinizadas.
- Diseñar cursos en contenidos de profesiones masculinizadas específicos para mujeres.



# Hacia la igualdad

