

PROYECTO ORIENTA

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



industria



enseñanza

Autores

Arroyo Prieto, Lidia. Investigadora de la Universidad Oberta de Catalunya y profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Gil Zafra, Miguel Ángel. Delegado de la Federación de Enseñanza de CCOO en Madrid. Profesor de Sociología en la Facultad de Educación UCM.

Herederero de Pedro, Carmen. Secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO hasta mayo de 2017.

Maira Vidal, Mar. Profesora de la Universidad de Valladolid.

Otaegui Jáuregui, Amaia. Coordinadora del proyecto. Secretaria Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo.

Plaza Merino, Pedro. Secretario General de la Sección Sindical de CCOO de Siemens Rail Automation SAU.

Ponce Sanz, Yolanda. Secretaria Confederal de Formación para el Empleo CCOO.

Rodero Fernández, Isabel. Responsable de Política Sindical de CCOO de Industria.

Edita: CCOO de Industria y Federación de Enseñanza de CCOO

Diciembre 2017

Realiza: Unigráficas GPS

DL: M-33010-2017

RESUMEN EJECUTIVO.....	5
PRESENTACIÓN	15
JUSTIFICACIÓN Y MÉTODO DE ANÁLISIS	17
EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL	27
La función social de la escuela.....	27
El sistema educativo, reproductor de estereotipos de género.....	33
Orientación educativa y opción profesional	34
¿Orientación profesional u orientación laboral? La trampa de la empleabilidad.....	36
Las subjetividades sociolaborales.....	37
Los dispositivos y contenidos curriculares de orientación profesional del sistema educativo.....	40
1. Dispositivos de orientación profesional en el sistema educativo.....	40
2. Materias curriculares para la orientación laboral, el emprendimiento y el conocimiento empresarial.....	44
LA SEGREGACIÓN LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL	49
El sector industrial en datos	49
1. Evolución de la inactividad, actividad, ocupación y desempleo femenino y masculino.....	49
2. La segregación de género en las ocupaciones.....	60
3. La brecha salarial por razón de género en la industria.....	70
La desigualdad de género en la industria. Análisis cualitativo.....	73
1. Selección y promoción.	74
2. La disponibilidad laboral y el persistente dilema de la conciliación.....	76
3. Mujeres que derriban estereotipos.....	78
La intervención sindical en los planes de igualdad.....	80
1. La necesaria reorientación de los planes de igualdad	81
2. La formación.....	85

Implicaciones de la digitalización en la industria para el empleo de las mujeres.	86
1. Debates en torno al impacto de la digitalización en la igualdad de género.	87
2. La acreditación de las competencias profesionales en la industria.	89
3. Digitalización y flexibilización laboral.	90
4. Tecnologías, digitalización y compatibilización de la vida laboral y personal.	90
Propuestas.	92

LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

.....	95
Introducción.	95
1. Formación Profesional para el Empleo.	95
2. Fuentes de información.	96
Información general sobre la Formación Profesional para el Empleo de trabajadores y trabajadoras del sector industrial.	96
La participación de las mujeres en la formación a lo largo de toda la vida. Panorama general.	97
Características de la formación femenina en la FPEo del sector Industrial.	100
1. Determinantes de la formación en la empresa.	100
2. Factores institucionales: diferencias entre la formación de oferta y la de demanda.	102
3. Características laborales de las participantes: grupo de cotización a la Seguridad Social.	103
4. Características demográficas de las participantes.	106
5. Características de las acciones formativas.	111
Propuestas.	119

BIBLIOGRAFÍA 121

RESUMEN EJECUTIVO

Reducir la segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales

1. Introducción

La paulatina incorporación de las mujeres a la actividad laboral ha dotado de ciertas dosis de feminización al empleo, pero se ha llevado a cabo desde pautas distintas y desiguales a las masculinas. Una de las múltiples formas de esta desigualdad se concreta en la segregación laboral, que consiste en la existencia de una concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y profesiones, y de hombres en otras. En estos tiempos de crisis prolongada y aumento de las desigualdades, la segregación laboral sigue siendo una referencia obligada en muchos sectores, al hablar de las características del empleo y de la igualdad entre hombres y mujeres.

Existen numerosos factores a tener en cuenta a la hora de analizar la segregación en el mercado de trabajo. Uno de los más importantes es la socialización de género, a través de la cual las orientaciones de distintos actores hacia el trabajo de niñas y niños son diferentes. De forma específica, el área educativa y la formación constituyen un espacio privilegiado donde se gestan y sedimentan las representaciones sobre los roles asociados a las relaciones entre hombres y mujeres, pero, al mismo tiempo, constituye un ámbito específico desde el que es posible actuar e incidir para la transformación de tales representaciones.

A pesar de su heterogeneidad, el sector industrial se considera central en el mercado laboral, pues sus mayores tasas de estabilidad y condiciones de trabajo así lo corroboran. Además, la presencia y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de la negociación colectiva es amplia y está bien asentada, en especial en la gran empresa. Sin embargo, continúa siendo un sector predominantemente masculino con una importante segregación de género, pues, además de que la participación de las mujeres continúa siendo escasa, ocupan espacios laborales que las sitúan en clara desventaja con respecto a los hombres.

En este contexto, el Proyecto ORIENTA inicia un acercamiento a la reflexión y el trabajo conjunto de los diversos agentes implicados, con objeto de analizar y debatir sobre los mecanismos para reducir la segregación laboral, pues la igualdad, intangible durante mucho tiempo, hoy forma parte imprescindible de la agenda sindical, lo que debe considerarse una victoria de las mujeres y sus esfuerzos para hacer frente a estas brechas persistentes de género.



Objetivos y metodología

Este trabajo pretende analizar las causas que provocan la segregación, con una mirada al papel del sistema educativo en la reproducción y, a la vez, transformación de las desigualdades, así como hacia el conjunto de factores y barreras laborales y sociales que encuentran las mujeres a la hora de acceder a ocupaciones masculinizadas en el sector industrial. Además, pretende hallar las herramientas que permitan corregir esa segregación y aportar propuestas concretas de actuación en los ámbitos objetos del estudio. De forma específica se trata de:

- Reflexionar sobre el papel del sistema educativo en la reproducción de las desigualdades de género, sus posibilidades de transformación de los roles y su contribución al cambio social favorable a la igualdad.
- Explorar el papel de la orientación y asesoramiento profesional en su capacidad de fomentar las profesiones masculinizadas entre las mujeres.
- Analizar la evolución de la participación femenina en la actividad y el empleo industrial, y el papel de las diferencias de género en las ocupaciones y su contribución a la explicación de la brecha de género.
- Considerar los factores que influyen en la segregación laboral, desde la perspectiva de las relaciones laborales, y las posibilidades que ofrecen las herramientas de la intervención sindical para corregirla.
- Analizar la contribución de la formación en la empresa como elemento de capacitación de las mujeres para superar las situaciones de desigualdad en los centros de trabajo.
- Constatar el lejano objetivo de la igualdad efectiva, reabriendo el debate en el ámbito de las relaciones laborales sobre la segregación y sus causas para favorecer la introducción de la perspectiva de género a los modelos de gestión de recursos humanos, así como en la acción de las organizaciones sindicales.
- La metodología ha seguido una doble dinámica, atendiendo, por un lado, a los datos de fuentes estadísticas del ámbito del sistema educativo, el mercado de trabajo y la formación para el empleo y, por otro lado, a partir de entrevistas y reuniones de grupo con informantes representativos, tanto del ámbito educativo como del laboral, donde han participado sindicalistas, responsables de administraciones educativas, alumnos y alumnas, representantes de áreas de recursos humanos de empresas y trabajadores y trabajadoras.

2. El sistema educativo y la orientación profesional

La necesidad de que el sistema educativo combata y ayude a transformar la discriminación social de las mujeres forma parte del consenso social y de la comunidad educativa, como se refleja expresamente en la legislación educativa. A pesar de este consenso y de



los mejores resultados educativos de las chicas, muchos factores dificultan su traducción en términos de obtención de empleo, condiciones de trabajo, salario y calidad de vida. Entre estos factores destacan los estereotipos sociales en relación al reparto de trabajo y el papel de las mujeres como proveedoras de cuidados en el entorno privado y familiar.

El sistema educativo, reflejando la sociedad en que se inserta, principalmente repite las pautas culturales y no es ajeno a los diferentes patrones sociales en función del sexo, lo cual influye en las elecciones en los estudios de alumnos y alumnas que les encaminan a preferir aquellos considerados "propios de su sexo". Estas elecciones les conducirían a diferentes sectores laborales, profesiones u ocupaciones de mayor o menor prestigio, mejores o peores condiciones de trabajo y salario y, por tanto, a una situación más o menos igualitaria entre hombres y mujeres, más o menos discriminada para ellas.

Esto se traduce en que, al acabar la Enseñanza Secundaria Obligatoria, las chicas se inclinan mayoritariamente por el Bachillerato, donde son mayoría en todas las opciones, excepto en la de Ciencias y Tecnología, situación que se repite en el caso de los estudios universitarios, siendo el porcentaje de alumnado femenino menor solo en el caso de Ingeniería y Arquitectura.

Por su parte, en los estudios de Formación Profesional, las mujeres siguen siendo mayoría en las familias profesionales que reproducen roles atribuidos tradicionalmente a las mujeres y que ofrecen empleos de baja calidad y remuneración.

Además, en un contexto socioeconómico que requiere un cambio de modelo productivo en el que la digitalización camina imparables, es significativo que, según las estadísticas del MECD para el curso 2014-2015, el porcentaje de alumnas matriculadas en el ciclo de Informática y Comunicaciones sea solamente del 8.96%.

Considerado en su conjunto, el sistema educativo no muestra una verdadera implicación en el ideal de superar esta discriminación de las mujeres, pues adolece de la necesaria planificación de las cuestiones relativas a un desarrollo integral y, más concretamente, las relativas a la educación en valores y el cuestionamiento del sexismo y el fomento de la igualdad entre los sexos. Aunque a partir de profesionales implicados en cuestionar esta realidad, cada vez más se encuentran ejemplos de prácticas educativas transformadoras, no se puede afirmar que sea algo generalizado.

A lo largo de todas las etapas educativas se precisa de una práctica coeducativa para formar integralmente a las personas, con independencia de su sexo, mediante una educación igualitaria, sin jerarquías masculinas. La orientación educativa es un ámbito concreto y específico en el que el sistema educativo, los centros y el propio profesorado, deberían concentrar sus esfuerzos para ayudar a una elección consciente del alumnado y enterrar los mecanismos que les encaminan a elecciones estereotipadas.



Para ello se requiere que se dote de medios humanos y recursos materiales a todos los centros educativos, lo que debe empezar por llevar a la práctica lo estipulado por la LOE: que todos los consejos escolares de los centros designen a una persona para impulsar medidas educativas en el centro que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Se deben planificar acciones de sensibilización y formación que fomenten la perspectiva de género y la eliminación de estereotipos sexistas sobre las profesiones y patrones machistas de comportamiento en los centros. Estas acciones irían dirigidas al conjunto de la comunidad educativa: alumnado, profesorado y resto de trabajadores y trabajadoras del centro y familias.

Este proceso de orientación educativa y profesional ha de entenderse dirigido tanto a jóvenes como a personas adultas, pero es especialmente indicado en el caso del alumnado de ESO, Bachillerato y Formación Profesional, puesto que, en estas etapas, donde la falta de experiencia personal y laboral es evidente, se comienza a desarrollar un cierto grado de autonomía personal en la toma de decisiones.

La labor tutorial es imprescindible, pues es el tutor o la tutora quien más cerca se encuentra del alumnado, y su labor permite reunir la información proveniente del conjunto del equipo docente. Para desarrollar esa función se requiere una formación inicial y permanente de este profesorado, para sensibilizarlo ante la discriminación femenina.

A esta labor se unen los profesionales del departamento de orientación, como coordinadores de las acciones de asesoramiento y decisiones sobre el itinerario académico y profesional. Su tarea es especialmente relevante en el objetivo de procurar elementos de referencia al alumnado para acabar con la elección sexista de opciones profesionales.

Por ello, llama la atención que, en muchos territorios, los centros específicos de formación profesional o centros integrados de FP no cuenten con un departamento de orientación, pues la normativa considera que la finalidad de la FP es la propia inserción laboral.

Los departamentos de orientación constituyen, además, el espacio idóneo para implantar generalizadamente la figura del profesor técnico de servicios a la comunidad, entre cuyas funciones se debería incluir la de "agente de igualdad de género", pues de esta forma se garantizaría que en el interior del centro educativo existiera una figura referente para esta cuestión.

Respecto a los contenidos curriculares, en las etapas de ESO y Bachillerato, en las materias de Economía o Formación y Orientación Laboral (FOL), su aportación desde el punto de vista de la división sexual del trabajo es mínima, sin aportar información sobre la masculinización o feminización de algunas profesiones y ocupaciones o la discriminación que se deriva en algunos casos.



En cuanto a la Formación Profesional, los módulos destinados a la orientación laboral no incorporan la perspectiva de género o contenidos relacionados con la división sexual del trabajo o la incentivación de la selección de ocupaciones masculinizadas para las alumnas, puesto que el currículo per se no incluye ni esos objetivos ni esos contenidos. Este currículo pretende trasladar la responsabilidad de la búsqueda y encuentro de empleo al propio alumnado.

Es fundamental fomentar la selección de los estudios necesarios por las jóvenes en sectores masculinizados, vinculando las posibilidades de desarrollo profesional con la igualdad de oportunidades y fomentando la visibilidad de las mujeres para que sean referentes para las mujeres jóvenes.

3. La segregación en el sector industrial

La situación laboral de las mujeres en la industria española –al igual que en el conjunto de los sectores económicos– es de clara desventaja respecto de sus compañeros, concretada en las peores cifras sobre actividad, ocupación, temporalidad, segregación ocupacional y brecha salarial.

En los últimos años, la ocupación en este sector ha descendido tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, en el caso de los hombres, ya en 2016, se advierte una clara recuperación. En el caso de las mujeres, en cambio, su peso en el conjunto de la ocupación femenina desciende también en la crisis, pero su recuperación no se produce al mismo ritmo que entre los hombres. A pesar de su incorporación masiva al mercado de trabajo, su presencia en el sector permanece relativamente estable, ocupando una cuarta parte del empleo industrial.

En el sector industrial, las mujeres ocupan un espacio importante entre el personal cualificado, pero la diferencia con los varones ocupados reside en que su peso es mayor entre el personal administrativo y entre el personal sin cualificación. Todo apunta a que la crisis económica incide sobre las clases trabajadoras vinculadas a ocupaciones manuales o de baja cualificación, frente a un aumento de la presencia relativa de las ocupaciones no manuales o técnicas, que representan una cuarta parte de las ocupaciones femeninas.

Estas diferentes posiciones laborales se reflejan en la brecha salarial, pues el salario bruto de los varones permanece por encima del salario de las mujeres en todas las categorías consideradas. También resulta interesante observar que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor, respecto a la brecha salarial media, en las ocupaciones donde se encuentran mayoritariamente los varones, como es el caso de los trabajadores cualificados de la industria, donde la brecha salarial de género está por encima de la media.

Como resultado, se puede afirmar que diez años después de la Ley de Igualdad, que obliga a todas las empresas a respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación,



dicho precepto no se ha aplicado y la masculinización o feminización de determinadas actividades o puestos sigue vigente.

La acción sindical dispone de varios mecanismos para favorecer la disminución de la segregación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. La herramienta que más se ha trabajado en la negociación colectiva y que se está demostrando más efectiva para ello son los planes de igualdad. Sin embargo, las acciones positivas y/o correctoras se siguen caracterizando por cierta falta de concreción, como la ausencia de objetivos marcados y exigibles, o la preeminencia de declaraciones de intención que no llegan a romper con los estereotipos de género que relegan a las mujeres en el acceso, el desarrollo profesional o las condiciones de trabajo respecto al resto de sus compañeros. No obstante, el trabajo realizado estos años ha permitido la modificación de la cultura y prácticas internas tanto de empresas como sindicatos, que previsiblemente permitan observar resultados a un relativo medio y largo plazo.

A la vista de las diversas experiencias, parece necesaria la reorientación de los planes de igualdad en la dirección de concretar medidas correctoras y específicas que realmente cambien la tendencia de las mujeres en las empresas. Entre los ámbitos de desarrollo destacan los siguientes:

- **La selección.** Las dificultades para el acceso e incorporación de las mujeres en el ámbito laboral comienzan en el mismo proceso de selección, pues los sesgos de género modulan las decisiones a la hora de seleccionar a una persona para un puesto. Intervenir para modificar esta realidad y favorecer la entrada de mujeres a sectores y profesiones donde no están representadas para aumentar la diversificación profesional no es el resultado de un proceso "natural", sino que requiere una fuerte apuesta por parte de los implicados en este proceso. Entre los criterios más relevantes para avanzar hacia procesos más transparentes y menos discriminatorios en la selección, acceso y desarrollo de la carrera laboral para las mujeres se encuentra el establecimiento de reglas y sistemas consensuados y participados por los representantes sindicales.
- **La disponibilidad laboral.** La política del tiempo de trabajo es una materia central para las empresas y un instrumento clave para gestionar y movilizar productivamente su fuerza de trabajo. Se concreta en la exigencia de una elevada disponibilidad y flexibilidad temporal entre las plantillas, donde el mejor trabajador es el más disponible, y la (falta de) disponibilidad se toma en cuenta, lo que penaliza a las mujeres. Las empresas son reacias a incorporar medidas que favorezcan la corresponsabilidad, y las medidas de conciliación que contemplan –más allá de las legalmente establecidas–, ya sea por convenio colectivo o por política empresarial, siguen favoreciendo que sean solo las mujeres las que hagan uso de las mismas. De nuevo se da la paradoja de que



una mayor presencia de mujeres en el empleo traiga consigo y tenga como consecuencia la creación de nuevas desigualdades.

La ordenación de los tiempos de vida y trabajo de igual manera para hombres y mujeres debe ser uno de los objetivos a corto plazo en las empresas, al tiempo que las Administraciones no deben eludir más su responsabilidad, pues deben facilitar la conciliación de las familias, incrementando los servicios públicos de atención a personas dependientes, menores de 3 años, etc.

- **La formación en la empresa** aparece como un factor fundamental para favorecer la contratación de las mujeres y corregir las desigualdades que el sistema o proceso de socialización hayan provocado.

Para evitar la perpetuación de los estereotipos y, por ende, la segregación, se debe tratar de hacer público y objetivo el proceso de programación y diseño de la formación. La negociación colectiva debe articular mecanismos de intervención sindical en la formación que imparte la empresa, para favorecer tanto la incorporación de mujeres como también su desarrollo profesional por la vía de garantizar el acceso de las trabajadoras. Los acuerdos con la representación legal de las plantillas, además, deben promover su realización en horario laboral para beneficiar a aquellas personas que se ocupan del cuidado de terceros, principalmente a las mujeres.



Implicaciones de la digitalización en el empleo de las mujeres

Se puede definir la digitalización como la transformación económica y social promovida por la adopción masiva de tecnologías digitales para generar, procesar y tratar la información. Nadie duda de que la digitalización es imparable y que ocupa un lugar muy importante en el nuevo modelo económico imperante, basado en la sociedad de la información y del conocimiento, pero además se ha configurado vinculado a la flexibilización de las condiciones laborales y la globalización de los procesos de producción.

En este sentido, las TIC comportan diversas significaciones y esto hace que no sean neutrales, desde el punto de vista de género, pues su uso afecta de forma diferente a hombres y mujeres. La digitalización puede introducir un nuevo sesgo de género en las ya desequilibradas posiciones que mantienen hombres y mujeres, pues, por el momento, no está definido cómo podrá afectar a la condición subsidiaria de las mujeres, que como se ha descrito se encuentran ocupadas en lugares de trabajo con menor sueldo, más temporalidad, jornada laboral irregular y a tiempo parcial y con dificultades para la compatibilización de la vida personal y laboral. A estos hándicaps se podría añadir un nuevo sesgo de género, por lo que es necesaria la incorporación inequívoca de la perspectiva de género para analizar, a la vez, su impacto sobre la calidad de vida y trabajo de las mujeres.

4. La Formación Profesional para el Empleo de las mujeres en el sector industrial

Los roles y estereotipos de género acompañan a las trabajadoras durante toda su carrera profesional. Las barreras que se encuentran para desarrollarse profesionalmente se manifiestan cuando intervienen decisiones empresariales y no exclusivamente personales, como cuando analizamos qué ocurre en la Formación Profesional para el Empleo en el sector industrial, la participación femenina en la formación de oferta (derivada de planes sectoriales o intersectoriales) ha estado siempre por encima de la formación de demanda (programada por las empresas) y, a su vez, del porcentaje que representan las mujeres en la población asalariada.

Con respecto a las características de las mujeres ocupadas que han accedido a la Formación para el Empleo, la distribución por grupo de cotización señala la mayor presencia de mujeres entre las tituladas superiores y las oficiales y auxiliares administrativas. Entre 2007 y 2015, la edad media de todos los participantes en acciones formativas aumenta, pero este fenómeno es más intenso en el caso de las mujeres.

Existe una relación positiva entre el nivel educativo y la participación en la formación, y este factor es más influyente para las mujeres que para los hombres en su posibilidad de formarse y, además, es especialmente intenso en la industria. Sin embargo, las mujeres con bajos niveles educativos participan por debajo de la proporción que representan en el mercado de trabajo. Es posible que su menor participación se vincule con factores personales y laborales, que se trate de un colectivo de edad más avanzada y con responsabilidades familiares, pero, también, que las empresas estén más dispuestas a invertir en la cualificación de los hombres o en un tipo de formación más técnica para el puesto de trabajo, lo que excluye automáticamente a las mujeres que no están ocupadas en esos puestos de trabajo.

Respecto a las características de las acciones formativas, los datos muestran que las mujeres hacen menos cursos presenciales y más en la modalidad de teleformación que los hombres, aunque la modalidad utilizada en el aprendizaje no sea neutral y la satisfacción del alumnado en la formación presencial sea mayor.

En relación a los contenidos formativos, en el análisis se ha considerado el número de cursos con denominaciones diferentes en los que participan hombres y mujeres, asumiendo que un mayor rango de denominaciones o temáticas supone una oferta formativa más variada y más adaptada a las necesidades específicas de un determinado colectivo o grupo. Aunque el número de cursos diferentes al que acceden los varones es mayor, la diferencia no parece concluyente. Además, se ha tratado de establecer un *mapa de los contenidos* que nos permita ordenar la gran variedad de acciones formativas analizadas.



El análisis no puede ser estrictamente cuantitativo, porque las acciones no están estandarizadas, pero la combinación del número de alumnos y las áreas temáticas de los cursos nos permiten establecer algunos bloques de acciones: el transversal, el sectorial, el de género y el de igualdad. El primero se concentra en unas pocas especialidades de tipo transversal y en la industria sucede lo mismo. Alrededor de una cuarta parte de los participantes, sean hombres o mujeres, realizan cursos de *inglés y prevención de riesgos laborales*, sin que haya variaciones apreciables por iniciativa o año. El segundo está compuesto por acciones algo más específicas, desde el punto de vista del sector (como *procesos de producción y operación*) pero con escaso peso entre el alumnado. El tercero es el bloque de género, construido a partir de las denominaciones de las acciones masculinizadas o feminizadas, y muestra con claridad que los campos semánticos son muy diferentes, mientras que el bloque de igualdad –el cuarto– es muy poco relevante desde el punto de vista cuantitativo. Se puede concluir que los contenidos de las acciones formativas reflejan y hasta cierto punto refuerzan la segregación por género en la industria.



PRESENTACIÓN

En el contexto de la lucha contra la desigualdad laboral de las mujeres que desde hace tiempo protagoniza el sindicato, las Federaciones de Industria y Enseñanza de CCOO promovemos este informe sobre estrategias educativas y laborales para eliminar la desigualdad y la segregación, pues la discriminación de las mujeres sigue siendo hoy un hecho, especialmente, en el ámbito laboral.

La industria es absolutamente necesaria para reorientar el modelo productivo de nuestro país, jugando un papel fundamental a la hora de afrontar la llamada cuarta revolución industrial con la incorporación de la digitalización en el proceso productivo. Debe actuar como motor de la economía, pues incorpora sectores clave que están llamados a ser parte esencial del nuevo modelo que necesitamos. No solo por el valor añadido que aporta a la economía, sino porque es responsable de nueve de cada diez bienes exportados, con un efecto arrastre sobre el resto de sectores. Además, el mayor nivel de actividad en I+D se asocia a este sector (60% en los últimos años, frente al 37% servicios, 2% de la construcción y 1% del sector primario en 2012).

La industria incorpora el mayor volumen de empleo cualificado, destacando por su estabilidad, calidad y salarios, aunque estos datos varían si los segregamos por género y debilitan indirectamente nuestro modelo industrial y de relaciones laborales. En efecto, los sesgos de género acompañan a nuestra sociedad y, por ende, a nuestra industria, a las organizaciones empresariales, a las sindicales, a los procedimientos y a las personas que formamos parte de ella, con repercusiones en la competitividad de las empresas, en la cualificación de las plantillas y en la empleabilidad y en las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores.

Desde CCOO Industria apostamos por la reindustrialización de nuestro país y sus economías regionales, reclamando una estrategia de Estado que atienda a los pilares de la competitividad y las condiciones de empleo y calidad del mismo, siempre desde un criterio de igualdad y transversalidad de género.

El sistema educativo, cuya principal función es la de formar personas autónomas, capaces de ejercer una ciudadanía responsable, crítica, solidaria y democrática, juega un papel esencial a la hora de atender las necesidades que reclama ese nuevo modelo productivo, pues la formación y la cualificación actúan como factores de estímulo de la productividad y la competitividad de las empresas. Impulsar la formación a lo largo de la vida, entendida como mejora de las expectativas profesionales, de la adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos o para encontrarse en mejor situación ante los problemas



en el empleo, muy señalados en el ámbito del género, significa invertir en educación de personas adultas, jóvenes y mujeres, promoviendo fórmulas flexibles de formación profesional, en todas sus modalidades.

En CCOO de Enseñanza llevamos tiempo trabajando en la defensa de un modelo educativo inclusivo, que desde la perspectiva coeducativa practica una orientación educativa y profesional no estereotipada y no sexista a chicas y a chicos, proporcionando a las jóvenes salidas profesionales no limitadas a los tradicionales roles femeninos, sino el amplio abanico de posibilidades hoy ocupadas por los varones, especialmente en el sector de la industria.

Por todo ello, en el marco del convenio de colaboración de las Federaciones Estatales de CCOO de Industria y CCOO Enseñanza, hemos querido analizar los factores que en el ámbito laboral y educativo influyen para que la segregación laboral de las trabajadoras no disminuya en los sectores industriales, estableciendo propuestas concretas de actuación en el ámbito laboral y educativo: rompiendo las paredes y techos de cristal en las empresas, mejorando la calidad del sistema educativo, vinculándolo más y mejor a la realidad productiva y social, desde una perspectiva equitativa y con orientación profesional que contemple los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Agustín Martín Martínez

Secretario general de la Federación Estatal de Industria CCOO.

Francisco García Suárez

Secretario general de la Federación Estatal de Enseñanza CCOO.



JUSTIFICACIÓN Y MÉTODO DE ANÁLISIS

Las desigualdades entre las personas están creciendo y no solamente las económicas, sino también las culturales y políticas. Entre las causas de estas múltiples desigualdades se encuentra la persistencia de estereotipos de género, a pesar del cambio progresivo en los estereotipos y los roles sociales que mujeres y hombres ejercen en la sociedad y del gran paso que la sociedad ha dado en su integración. Estas desigualdades de género se manifiestan de múltiples formas, entre las que destaca la segregación ocupacional. Consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, y excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.

En el ámbito laboral la integración de las mujeres no se ha producido en condiciones de equidad, lo que se traduce en mayores dificultades en la inserción y la promoción, acceso desigualdad en la remuneración y menores oportunidades laborales y profesionales. Desde la perspectiva sectorial las mujeres muestran distintas pautas e intensidad en su integración, entre las que destaca su escasa presencia en el sector industrial, pues a pesar de la masiva llegada de mujeres al empleo y la ocupación, éste continúa siendo un sector claramente masculino. El interés de detenernos en el sector industrial reside, además, en motivos no estrictamente socioeconómicos, pues la globalización que ha venido con el cambio de siglo se acompaña de un intenso proceso de digitalización de los procesos productivos. Aunque sus consecuencias todavía no están delimitadas o identificadas, tampoco para el caso de las mujeres, las transformaciones en el trabajo y el empleo y su composición parecen tener características específicas en el sector industrial.

El objetivo del presente estudio es, pues, 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. Se trata de acercarnos a algunas experiencias que muestran el mantenimiento de límites intangibles al acceso y la participación de las mujeres en algunas ocupaciones, con la finalidad de diagnosticar cómo se entiende la diversidad de género en los diferentes niveles y comprobar la eficacia de las medidas existentes para conseguir una mayor equidad. Específicamente se trata de:



1. Analizar la participación y contribución de las mujeres a la actividad laboral y al empleo industrial.
2. Averiguar por qué, a pesar de que disponemos de múltiples herramientas, los avances son tan tímidos.
3. Plantear actuaciones que posibiliten su mayor incorporación en todos los niveles del empleo y la ocupación con especial atención a dicho sector. A la pregunta: *¿a qué se debe la baja participación de las mujeres en el sector industrial?* le seguía otra: *¿cómo mejorarla?* pues, además de conocer algunas de sus razones y causas, se trata de ampliar sus posibilidades de empleo y ocupación en un sector donde se encuentran infrarrepresentadas.

El mercado de trabajo en España y la Unión Europea presenta un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que perjudica seriamente a las primeras. Tanto la segregación ocupacional vertical como la horizontal se han mantenido en muchos sectores y subsectores productivos y ocupaciones. El aumento de la tasa de ocupación de las mujeres se ha producido principalmente en las profesiones feminizadas, y no tanto en las masculinizadas. Sirva como ejemplo que en España, en 2015, la tasa de ocupación femenina era de un 26,1% en el sector de industria manufacturera y de un 8,61% en la construcción.

En líneas generales, existe una clara diferencia entre los sectores de actividad y las ocupaciones de mujeres y varones. El número de mujeres en el mercado laboral aumentó en España en más de millón y medio entre 2001 y 2011, no obstante, los índices de segregación por género en el mercado de trabajo apenas han variado (Censos de Población de 2001 y 2011). La mayoría de mujeres o varones trabajan en ramas de actividad en las que prevalece su propio género, en España en 2011 sólo un 18% de la mano de obra trabajaba en ocupaciones en las que había paridad (Maruani, 2000, Ibáñez *et al.*, 2015). A día de hoy, las mujeres se siguen concentrando en sectores como la salud, la educación o la Administración Pública, mientras los hombres se agrupan en otros como la industria y la construcción.

Además, las mujeres están más concentradas en las ocupaciones feminizadas, que los hombres en las masculinizadas. Los porcentajes de mujeres en las ocupaciones masculinizadas son bajos. Y las ocupaciones feminizadas son mucho menos numerosas que las masculinizadas, por lo que las mujeres cuentan con menor espacio de elección que los hombres en el mercado de trabajo. Asimismo, las mujeres se encuentran con muchas más barreras cuando acceden a ocupaciones masculinizadas (discriminación por razón de género; acoso por razón de género o sexual; etc.), que les dificultan mantener el empleo y promocionar, que los varones que acceden a ocupaciones feminizadas. Por otra parte, son numerosas las investigaciones que demuestran que un factor explicativo de la



diferencia salarial entre mujeres y varones es la concentración en diferentes ocupaciones (Petersen y Morgan, 1995; Blau y Kahn, 2000; Cáceres *et al.*, 2004, Ibáñez *et al.*, 2005).

Existen numerosos factores a tener en cuenta a la hora de analizar la segregación horizontal por género en el mercado de trabajo. Uno de los más importantes es la socialización de género, que tiene como consecuencia que las orientaciones hacia el trabajo de niñas y niños sean diferentes; lo que tiene un peso importante a la hora de analizar sus distintos gustos, preferencias y expectativas y las elecciones de estudios y ocupaciones de unas y otros. Hay ocupaciones, una minoría, como las de personal de limpieza, enfermería o personal de guardería, que están claramente sexuadas a favor de las mujeres, puesto que la visión estereotipada de género les atribuye las competencias que son una prolongación de las tareas domésticas y la crianza de los niños (el cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza) (Cáceres *et al.*, 2004). Pero buena parte de las ocupaciones están claramente sexuadas a favor de los varones, a los que se les atribuyen socialmente competencias como la fuerza física o el buen manejo de herramientas, maquinaria y tecnología que no se presuponen en las féminas (Daune-Richards, A.M. 2000).

En esta línea, existe una mistificación en torno a determinadas ocupaciones masculinizadas que funciona como barrera a la incorporación de las mujeres, esto ocurre con muchas de las del sector de industria y la construcción (Thrane, 2004; Paap, 2006). Se supone que las ocupaciones masculinizadas son mucho más exigentes que las feminizadas tanto a nivel físico como psicológico y se invisibilizan e infravaloran la penosidad, la rudeza y las cualificaciones de las segundas. Hay que subrayar, sin embargo, la severidad de ocupaciones feminizadas como las desarrolladas por el personal sanitario, en las que por lo general se levanta mucho peso en posiciones corporales muy incómodas cuando se mueven los cuerpos de los enfermos, se trabaja de pie, en turnos de noche, los fines de semana, y con importantes cargas emocionales. De acuerdo con la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el trabajo de 2007 del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (BAuA), un porcentaje importante de las y los trabajadores del sistema de salud levantan en el día a día más peso que los trabajadores de la construcción (Schneider, 2015).

Por tanto, las y los jóvenes saben que, por lo general, los distintos estudios y empleos tienen género y a la hora de tomar decisiones educativas o laborales tanto las mujeres como los varones tienen presente, de forma más o menos consciente, que el incumplimiento de las expectativas de rol acarrea sanciones sociales de distinta índole que pueden afectarles negativamente. La mayoría eligen, por tanto, ejercer aquellas profesiones en las que vayan a tener más oportunidades y menores dificultades en el acceso a la ocupación, su mantenimiento y la promoción (Charles y Grusky, 2004). Así, es evidente que las mujeres que ocupan profesiones masculinizadas, como por ejemplo las electri-



cistas, transgreden y retan al sistema de género existente, poniendo en tela de juicio una supuesta naturaleza femenina (Cockburn, 1987; Alemany, 1996, 2003).

Las mujeres constituyen, por tanto, una minoría en los estudios masculinizados y como tal se les suelen adscribir características muy cargadas simbólicamente relativas a sus aptitudes, habilidades, comportamientos, etc. Es frecuente que se exageren o distorsionen sus diferencias con respecto a los varones, que son mayoría y dominantes en el grupo. Asimismo, atraen la atención de manera desproporcionada y su visibilidad es alta. No obstante, con frecuencia sus aptitudes no se hacen notar como las de los varones y se ven obligadas a desplegar una energía extra en el entorno educativo (también en el laboral) para que se les valore. Es lo que se ha denominado "efecto demostración" (Kanter, 1977).

Las mujeres que realizan estudios masculinizados se enfrentan en ocasiones a situaciones de discriminación o acoso por razón de género y/o acoso sexual. El entorno es en algunos casos discriminatorio, intimidatorio, hostil y ofensivo y son consideradas por sus compañeros como un mero objeto de burlas, rumores, chistes, comentarios humillantes y atención sexual, y muy visibles en lo que se refiere a su condición de mujer y su apariencia física. A veces dedican mucho tiempo a resolver relaciones o interacciones problemáticas, lo que les genera altos niveles de estrés. Todo esto provoca que con frecuencia intenten pasar lo más inadvertidas posible, lo que puede tener consecuencias negativas sobre su rendimiento o sus resultados académicos; en una imagen propia distorsionada que no se adapta a la realidad de sus logros; y, en definitiva, una sensación de frustración. En algunos casos concluyen con el abandono de los estudios (Maira Vidal, 2015).

Por otra parte, las mujeres se encuentran con bastantes dificultades a la hora de acceder a ocupaciones masculinizadas en las que los procesos de selección de personal no están formalizados y protocolarizados. Los procesos de selección formalizados tienen como objeto, entre otros, que estos se circunscriban a evaluar las cualificaciones adquiridas por los postulantes y eviten la discriminación de género (o de cualquier otro tipo). Son una forma de intentar contrarrestar una realidad: que hay empleadores y seleccionadores de personal que tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social.

Llegados a este punto, es importante señalar que en nuestro país es más común encontrarse con procesos de selección informales y que, con frecuencia, las decisiones de los empleadores y seleccionadores de personal están mediadas por los estereotipos esencialistas de género producto de la socialización a la que nos hemos referido más arriba. No se confía en la profesionalidad de las féminas y se considera que no son aptas para ocupar empleos masculinizados (Davies, 1996; Todaro *et al.*, 2001; Maruani, 2002, 1993).

Las sanciones sociales que sufren las mujeres por elegir una ocupación masculinizada son de la misma índole que en aquellos estudios que se alejan de la norma social y la



socialización de género (Dainty *et al.*, 2004). La discriminación y el acoso por razón de género o sexual es una sanción social bastante frecuente, de acuerdo con las mujeres que han conseguido acceder a una ocupación masculinizada, que en ocasiones podrían vivir situaciones como las siguientes: aislamiento social de compañeros y/o jefes, falta de comunicación para desempeñar su trabajo; falta de ayuda o apoyo; dificultades para acceder a ropa y herramientas para desempeñar su trabajo, falta de reconocimiento de sus logros; trato diferenciado a sus compañeros varones, etc. Hay que resaltar que los varones crean en parte su propia identidad en oposición al género femenino y, al igual que las mujeres, en torno a la profesión que desempeñan. Por tanto, en algunos casos perciben que su identidad se tambalea y se muestran renuentes, o incluso ofensivos y violentos, cuando las mujeres acceden a espacios que consideran de su uso exclusivo, a sectores u ocupaciones masculinizadas (Akerlof y Kranton, 2000). Este tipo situaciones afectan a las trabajadoras seriamente en muchos sentidos, tanto a nivel psicológico, como social y laboral. En lo que se refiere al terreno laboral inciden negativamente en la posibilidad de mantener la ocupación o promocionar.

El método de análisis

Desde estas premisas se ha planteado este informe, uno de cuyos valores añadidos es la pluralidad de su enfoque. Los estudios existentes sobre la segregación en el caso de la industria española, además de escasos, presentaban la insuficiencia de basarse en aspectos parciales como el papel y rol de las gerencias empresariales en la gestión de la diversidad, o un tratamiento de la segregación desde la perspectiva de las barreras asociadas al llamado "techo de cristal" y las estrategias para superarlas. Por ello, este enfoque ha priorizado la dimensión del enfoque discursivo y la acción de algunos de los actores empresariales y sindicales presentes en el sector.

Uno de los elementos clave ha consistido en desarrollar una batería de preguntas para cada estadio del proceso. El objetivo no era encontrar la definición definitiva de lo que es (y no es) eficaz en el ámbito de la diversificación y la reducción de la segregación, sino aumentar la calidad del debate en el mundo sindical y al hacerlo aumentar la conciencia sobre lo que se puede hacer para contribuir en mayor medida a la igualdad de oportunidades. Es una metodología que busca entender, conocer y captar cuáles son los factores que pueden facilitar el mejor desarrollo de la diversidad profesional y no solo los problemas. Está basada en los datos estadísticos oficiales que ayudan a enmarcar y contextualizar las narraciones y el análisis de los discursos, porque no solo se ofrecen datos, sino que se han realizado una serie de entrevistas y grupos de discusión pues se pretende captar el "cómo" y no sólo el "qué". Este planteamiento no significa renunciar a la complejidad de la cuestión, pues, además de obtener una mayor comprensión del fenómeno, los resultados obtenidos deberían contribuir a una



mayor y mejor reflexión y acción colectivas para reducir las desigualdades sociales y mitigar las diferencias entre los géneros existentes en nuestra sociedad.

Siguiendo estas reflexiones, tratamos de presentar un marco explicativo de las razones estructurales del fenómeno desde un enfoque transversal que incluya, al mismo tiempo, el área educativa y el área laboral. Desde el sistema educativo existe una extensa literatura especializada que afirma que el origen de la segregación son las distintas elecciones académicas de chicos y chicas. Como no hay duda de las dificultades de analizar el conjunto del sistema educativo, se ha considerado la oportunidad de aterrizar en el ámbito específico de la Formación Profesional.

Como se comprueba en las estadísticas, el grado de masculinización o feminización de las diversas ocupaciones y profesiones es casi equivalente al observado en las especialidades formativas vinculadas al sistema educativo, pues las elecciones académicas de las alumnas y alumnos siguen estando marcadas por los estereotipos y roles de género. En este sentido, los datos del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte sobre el género de los estudiantes de los Ciclos Formativos LOE de grado medio, en el curso 2014-15, no dejan lugar a duda sobre la existencia en la actualidad de estudios feminizados o masculinizados: solo un 9,38% de los estudiantes eran varones en la familia profesional de Imagen Personal, mientras que solo un 2,37% eran mujeres en la familia de Electricidad y Electrónica, un 1,93% en la de Transporte y Mantenimiento de Vehículos y un 6,29% en la de Madera, Mueble y Corcho.

Sin valorar el aspecto de la voluntariedad o no de dichas elecciones (que desbordaría este estudio), podría decirse que el área educativa y la formación constituyen un espacio privilegiado donde se gestan, sedimentan y cambian las representaciones sobre los roles asociados a las relaciones entre hombres y mujeres. Como se establece en la normativa educativa, todos los centros educativos de enseñanza secundaria cuentan con un departamento de orientación, y sobre esta base se analiza el papel de la orientación laboral y profesional desde la perspectiva de su capacidad e incidencia en la reducción de la segregación. Por esta razón, además de los datos que ofrecen las fuentes estadísticas, se añade un enfoque cualitativo sobre la base de entrevistas a formadores, a responsables de centros educativos, a responsables políticos de educación y formación profesional, y también a alumnos y alumnas de FP en perfiles no tradicionales.

En el área laboral nos detenemos en las razones de la escasa presencia de mujeres en el sector, acompañada además de su atrapamiento en espacios laborales específicos. El estudio ofrece una panorámica desde el punto de vista estadístico del mercado laboral español y específicamente de la presencia de las mujeres en el sector industrial, y en un segundo momento aborda una perspectiva cualitativa con los agentes destacados en



el sector y en las relaciones laborales, a través de una serie de entrevistas y grupos de trabajo con responsables de recursos humanos de empresas, responsables sindicales de formación, responsables sindicales de igualdad, responsables de acción sindical, trabajadoras en ocupaciones típicamente masculinas, y se acompaña de una revisión del estado de los planes de igualdad y su capacidad de implementar medidas para reducir la segregación.

El proceso de integración en igualdad de las mujeres exige un esfuerzo de capacitación que es necesario potenciar a través de la promoción de la formación, que debe dedicar especial atención a aquellos puestos, especialidades, ocupaciones y profesiones en los que la presencia de las mujeres es menor. Para superar la situación de desigualdad en la que se encuentran muchos grupos de trabajadoras en el interior de las empresas, donde las nuevas formas de producción y gestión de las empresas están incluso aumentando la brecha de género (Unión Europea, 2012), es necesario favorecer la participación de las mujeres en las medidas de formación que se realicen. Por esta razón se han analizado las características de la participación femenina en la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a las personas ocupadas, centrándonos en la Industria, a partir de los datos que proporciona la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La investigación busca detectar si la revolución digital puede estar ofreciendo diferentes recursos y oportunidades a las mujeres en el empleo y pueden contribuir o no a reducir la segregación ocupacional. No podemos confiar en que el acceso de las mujeres a las TIC se pueda producir de manera natural, mientras permanezcan actitudes y desarrollos tecnológicos insensibles a las diferentes condiciones de acceso y conocimiento entre hombres y mujeres. En la medida que las aplicaciones y las implicaciones de las TIC en espacios como el empleo, la educación y la formación son netamente favorables a los hombres, las mujeres deben recibir medidas de acción positiva para poder ocupar el lugar que les corresponde en la Sociedad de la Información (Unión Europea, 2014). En el análisis de la brecha digital aparecen espacios en los que es necesario actuar y el tipo de medidas para contrarrestar las barreras existentes e impulsar la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad a los nuevos paradigmas productivos.

El informe finaliza con una reflexión sobre la necesidad de acciones específicas y concretas para fomentar la igualdad de género y la diversidad en la industria española, teniendo en cuenta que dichas acciones tienen que orientarse a equiparar la participación de las mujeres en términos cuantitativos y también cualitativos del empleo y la ocupación. En resumen, el informe se estructura en varios apartados:

- El primer capítulo consiste en una mirada al sistema educativo y la orientación profesional, desde un enfoque cuantitativo basado en las estadísticas, que se complemen-



ta con un análisis normativo y de fuentes secundarias y finalmente con un enfoque cualitativo a partir de entrevistas y grupos de discusión.

- El segundo analiza el entorno laboral del sector industrial, con una contextualización estadística desde la perspectiva de la segregación y un apartado cualitativo basado en el análisis de una serie de entrevistas y grupos de trabajo. Además, se aporta un acercamiento a los efectos ocupacionales de la digitalización sobre el empleo de las mujeres.
- El tercer capítulo aborda las características de la participación femenina en la Formación Profesional para el Empleo en el sector industrial. Se utiliza nuevamente información estadística sobre las características de la participación femenina e información cualitativa procedente de las entrevistas y grupos de discusión realizados.
- La última parte consiste en un apartado de conclusiones y recomendaciones a partir de los principales resultados.

La totalidad de entrevistas y grupos de trabajo realizados se ha codificado respecto a la siguiente relación:

Código	Persona entrevistada
EEM1	Responsable recursos humanos componentes del auto.
EEM2	Responsable recursos humanos gran empresa construcción.
EEM3	Agencia privada de recursos humanos.
EEM4	Responsable recursos humanos gran empresa industrial.
EEM5	Responsable empresa de empleo privada.
GS1	Grupo de responsables energía y química Industria CCOO.
GS2	Grupo de responsables comisión paritaria formación Industria CCOO.
GS3	Grupo de responsables secciones sindicales de varias empresas.
EA1	Viceconsejero FP CCAA.
EA2	SEPE subdirectora general de políticas activas de empleo.
EA3	Directora Formación Profesional CCAA.
GED1	Grupo de orientadores FOL. Varios Centros de Formación Profesional.
GED2	Grupo de alumnos y alumnas de Formación Profesional.



Código	Persona entrevistada
EED1	Profesora orientadora Formación Profesional.
EED2	Profesor orientador IES.
ET1	Trabajadora gran empresa siderurgia.
ET2	Desempleada FP rama mecánica.
ET3	Trabajadora profesión masculinizada.

Queremos agradecer expresamente a todas las personas que han participado como informantes en el desarrollo de este trabajo, porque su contribución y aportación desinteresadas han sido fundamentales para el desarrollo del mismo.



EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La función social de la escuela

La escuela se ha revelado como un lugar de menor discriminación para las mujeres, si tenemos en cuenta las estadísticas, que, en todos los aspectos, nos anuncian que el éxito escolar tiene rostro femenino. Ahora bien, otros factores dificultan que las jóvenes disfruten de los beneficios de ese éxito en términos de obtención de empleo, condiciones de trabajo y salario y calidad de vida. Muchos de esos factores tienen que ver con el mantenimiento de los estereotipos sociales en relación con el reparto del trabajo y con el papel de las mujeres en el cuidado de hijos e hijas y mayores. Es decir, si bien hoy es mayoritaria la creencia de que también las mujeres pueden y deben participar del mercado laboral, sigue teniendo un peso social importante la idea de que el salario, proporcionado por un puesto de trabajo, y que sirve para el sustento familiar, debe ser garantizado por el hombre; las mujeres son, por el contrario, quienes deben asegurar la disponibilidad para los cuidados (Castells y Subirats, 2007).

Todos los mecanismos sociales contribuyen al fin de conseguir que las personas cumplan con el rol social que se les asigna, y, especialmente, lo hace el sistema educativo, que es, a la vez, expresión de la discriminación de género y transmisor de ella.

Por otra parte, los avances sociales experimentados por la población femenina en nuestro país, con su incorporación a los espacios públicos –al mercado laboral, a la participación social y política...– han tenido una repercusión clara en el sistema educativo. Como transmisora de pautas culturales, la escuela –en su sentido amplio– también ha contribuido a la realización de dichos cambios.

Tenemos, por tanto, una doble función: el sistema educativo contribuye a la reproducción de las desiguales relaciones entre los géneros, pero, al mismo tiempo, colabora en su transformación. Es difusor de desigualdad en determinados aspectos, y agente que promueve los cambios sociales favorables a la igualdad de los sexos, mediante otros determinados aspectos. Conseguir desterrar los primeros e incrementar los segundos es el deseo de la mayoría de la sociedad, lo que se ve reflejado en las declaraciones de intención de nuestra legislación educativa.

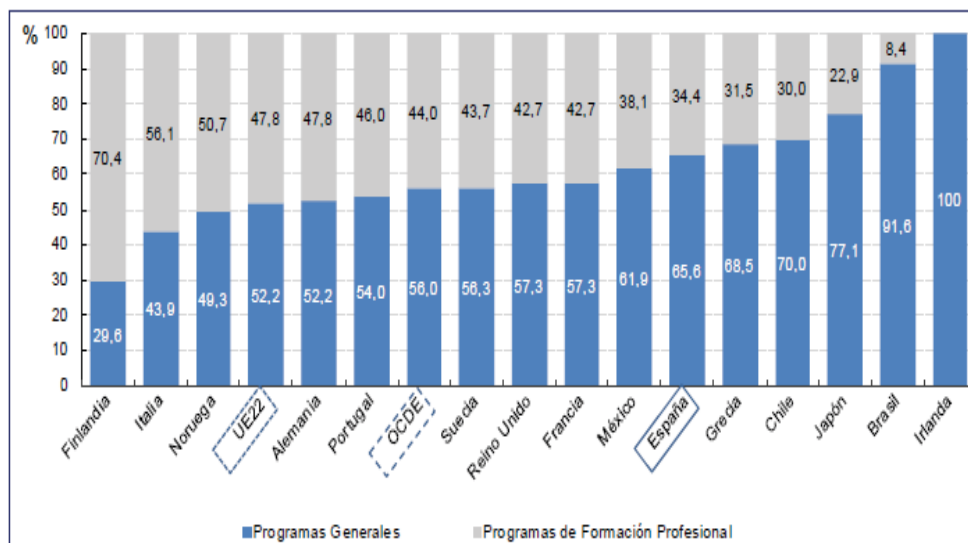


1. Análisis de la distribución educativa según el sexo

Como reflejo de la sociedad en que se inserta, la escuela repite las pautas culturales de la misma y, por tanto, no es ajena al reparto de trabajo en función del sexo (Fernández Enguita, 2001). Los y las estudiantes están influidos e influidas, en sus elecciones, por los diferentes patrones sociales que la sociedad adulta les proporciona, por lo que tenderán a preferir aquellos estudios que las encaminen a una profesión "propia" de su sexo. Al mismo tiempo, encontramos causas en el propio sistema educativo que les inducen a ello.

En primer lugar, la oferta educativa de Formación Profesional en nuestro país es claramente insuficiente, si la comparamos con la de los países de nuestro entorno: España, con un 65,6%, es uno de los países con la proporción más elevada de estudiantes matriculados en Bachillerato (programas generales, en el gráfico siguiente), mientras que, en el caso de la Formación Profesional, tenemos una proporción relativa de matrícula de las más bajas entre los países analizados, el 34,4% en 2014.

Gráfico 1. Porcentaje de población entre 15-19 años matriculada en segunda etapa de Educación Secundaria, por orientación del programa (2014)



Fuente: Informe español. Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE. 2016

Sirva también como ejemplo de la insuficiente oferta de plazas de formación profesional en las diferentes comunidades autónomas lo señalado por la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, en la información que encontramos en su web, "Resumen mesa técnica FP 10 octubre 2016": *En concreto para este curso 2016-17 en Ciclos de FP Básica hay unas 6.000 solicitudes para unas 5.000 plazas ofertadas (20% de sobredemanda); en Grado Medio (GM) unas 23.500 solicitudes para 17.000 plazas (un 38% de sobredemanda)*.

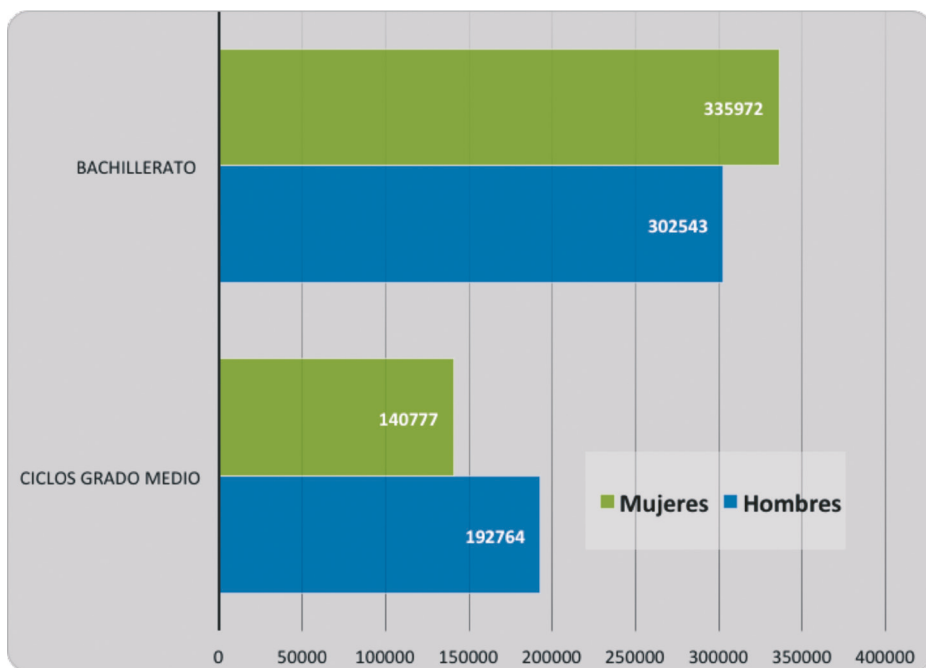


da); y en Grado Superior (GS) unas 23.000 solicitudes para 11.700 plazas (un 96,60% de sobredemanda).

Por otra parte, los estudios de FP en nuestro país han gozado siempre de la consideración social de estar destinados a aquel alumnado que tiene escaso o mal rendimiento en su etapa escolar básica. De hecho, así se establecía en las leyes educativas anteriores a la LOGSE de 1990 y alguna reminiscencia de ello queda aún en nuestra legislación. Aún hoy persiste esa percepción social, reforzada por la LOMCE y, sobre todo, por el insuficiente esfuerzo político en dotar de importancia y valor a estos estudios.

En segundo lugar, fruto de unas mejores calificaciones y de esa preferencia social por los estudios académicos frente a los profesionales, entre otras variables, las chicas son mayoría en el Bachillerato, mientras que los chicos lo son en la Formación Profesional, por razones inversas (Blat, 2009).

Gráfico 2. Alumnado matriculado. Curso 2014-2015



Fuente: Estadísticas del MECD.

Nota: No consideramos el alumnado que en este mismo curso está realizando FP Básica (alrededor de 40.000, sobre todo masculino), ya que una parte de él no se corresponde con la edad del que realiza Bachillerato o Ciclos de Grado Medio.

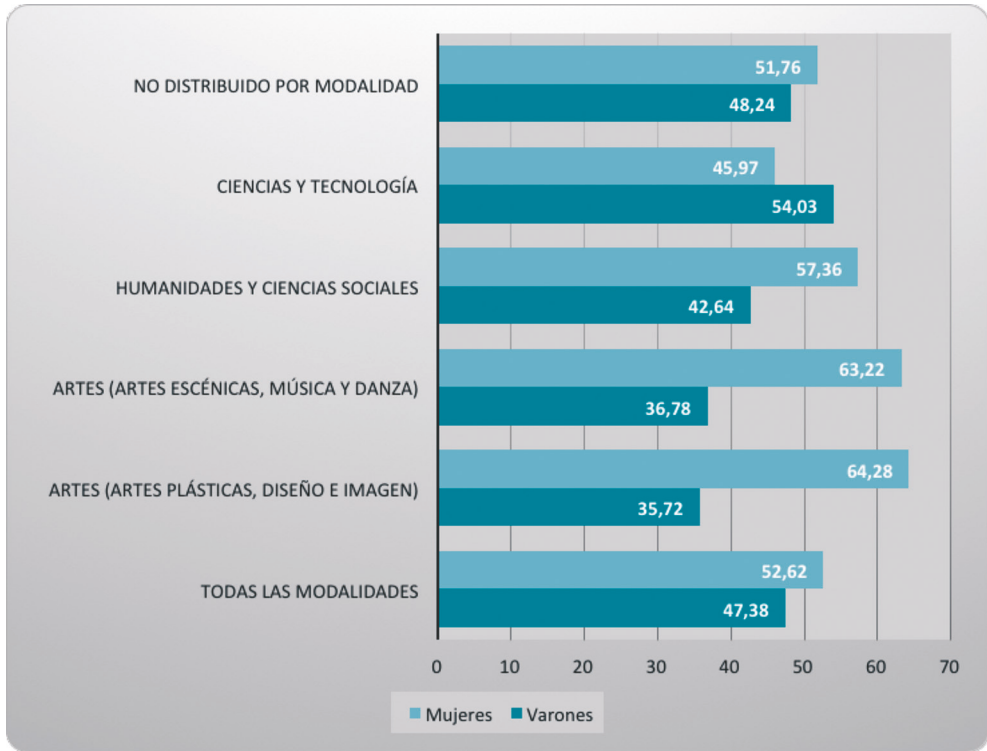
Si observamos los datos del gráfico anterior, la mayor parte de las jóvenes –más del 70 por 100– que continúa la escolarización, tras acabar la Educación Secundaria Obligatoria, elige la formación académica y no la que conduce más directamente a la ocupación laboral. Si bien los porcentajes habían tendido a igualarse, las estadísticas del curso 2014-15 vuelven a darnos mayor distancia entre los sexos: los porcentajes femeninos en la participación en Ciclos Formativos de Grado Medio eran de un 45,8 por 100 en 2004-05, un 46,8 por 100 en 2008-09 y un 42,21 en 2014-15, según datos del MECD (*Las Cifras de la Educación en España*). Las causas están en la crisis económica, que ha hecho que buena parte del alumnado, especialmente los varones con mayor nivel de fracaso escolar, que antes accedía al mercado laboral al terminar la escolarización obligatoria ahora permanezca en el sistema educativo, incrementando así su escolarización en los estudios de FP, como demuestran las cifras de alumnos varones en esos tres cursos de referencia: 122.807, 130.528 y 192.764 respectivamente.

Es necesario considerar también las diferentes modalidades de Bachillerato, así como los diversos ciclos formativos, en el ámbito de la Enseñanza Secundaria, y también las diferentes ramas universitarias y la FP superior, desde la perspectiva del sexo de su alumnado, pues a esa primera elección, al final de la ESO, se añadirán otras nuevas elecciones que nos estarán encaminando a uno u otro lugar en el mercado laboral, a un puesto de trabajo de más o menos prestigio, derechos y salario y, por tanto, a una situación más o menos igualitaria con los hombres, más o menos discriminada.

Las chicas son mayoría en todas las modalidades de Bachillerato, excepto en la de Ciencias y Tecnología (45,97 por 100), una modalidad que proporciona más salidas al mercado laboral y mejor colocación en él. Situación que se repite en el caso de los estudios universitarios, siendo el porcentaje de alumnado femenino menor, solo en el caso de Ingeniería y Arquitectura (27,9 por 100).



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



Fuente: Estadísticas del MECD

Nota: El alumnado “no distribuido por modalidad” supone un 0,6% del total.

Como podemos ver en la siguiente tabla, en los estudios de Formación Profesional, las mujeres siguen siendo mayoría en las familias profesionales de Imagen Personal, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Textil, Confección y Piel, Administración y Gestión, Sanidad... ocupaciones que reproducen roles atribuidos de manera tradicional a la mujer y que ofrecen empleos de baja calidad y remuneración.

**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
	Agraria	13,42
Masculinizadas	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

Fuente: Estadísticas del MECD.



El sistema educativo, reproductor de estereotipos de género

Junto al mantenimiento de los estereotipos sociales que adjudican diferentes tareas a mujeres y a hombres, y que están influyendo notablemente en la realidad que describimos, tenemos que considerar el hecho de que el sistema educativo adolece de un compromiso real con el objetivo de igualdad entre los sexos, y, por tanto, no se plantea un trabajo específico para evitar que chicas y chicos opten por una salida laboral forzosa, ya que es la "apropiada" para su sexo, en lugar de animarles a la elección de la que se correspondería con sus gustos, capacidades personales y, por qué no, también a las necesidades sociales y a las demandas del mercado laboral.

La consideración de la existencia de la discriminación social de las mujeres y, sobre todo, la importancia de que el sistema educativo la combata, cuestiones ambas recogidas en nuestra legislación educativa, desde la LOGSE, en 1990, forman parte del consenso social y también del consenso de la comunidad educativa. Así lo hemos visto reflejado en varios informantes¹:

En los centros educativos tienen que verlo... la igualdad entre los sexos... La educación es primordial, desde la primaria... (GS3).

Estamos mejor, pero no es paritario, no hay una igualdad de género... Y eso, tenemos que trabajarlo desde el nacimiento, en todas las etapas... y, desde luego, en formación profesional (EA3).



Ahora bien, este fin educativo de superar la discriminación femenina no deja de ser una cuestión formal, que no va acompañada de la suficiente reflexión y de la implicación personal, colectiva e institucional. Reflexión e implicación sin las cuales no se pueden acometer las necesarias tareas que exige la superación de una realidad discriminatoria.

Así, nos encontramos con currículos androcéntricos que siguen invisibilizando a las mujeres y sus aportaciones en todos los campos del saber humano, y se mantienen los estereotipos de género en la interpretación del reparto de trabajo, considerando "natural" determinados aspectos de una socialización diferenciada de roles en función del sexo. En definitiva, la visión utilitarista y mercantilista de la educación (Torres, 2006) impone unos contenidos motivados por intereses pragmáticos, dejando como mero adorno y sin la obligada planificación las cuestiones relativas a un desarrollo integral y, más concretamente, a la educación en valores y el cuestionamiento del sexismo y del fomento de la igualdad entre los sexos.

Desde su acceso a la formación reglada, niños y niñas irán percibiendo los síntomas de la interpretación que acabamos de hacer (lo que, por otra parte, será, en la mayor parte de

¹ Las opiniones vertidas a en los grupos de debate mantenidos para este estudio irán apareciendo a lo largo del capítulo.

los casos, el refuerzo de lo que, en su todavía escasa socialización, ya han aprendido): en su etapa infantil tendrán una maestra –y no un maestro–, que continúa el papel materno del cuidado; en la medida en que van creciendo y, por tanto, aprendiendo cosas “más importantes”, irán teniendo, progresivamente, más profesores varones, identificando lo importante, lo valioso, con lo masculino; lo que aprenderán en la escuela no tendrá nada que ver con el trabajo que se hace en casa, que no entra en el currículum académico porque “no es importante”; verán que los hombres son los que han construido el mundo, han hecho las guerras y han ganado las batallas, han inventado cosas, han escrito, han descubierto continentes..., mientras que las mujeres... no están, simplemente, ni en sus libros de texto, ni en el contenido de lo que sus profesores y profesoras les transmiten (salvo cuando les hablan de quién les cuida); se incorporarán a un discurso que oculta sistemáticamente a las mujeres... Y a lo largo de su escolarización, a través de la observación de las actitudes y comportamientos, conscientes o inconscientes, de sus profesores y profesoras –lo que conocemos como currículum oculto–, irán reforzando el estereotipo sexista que insiste en el diferente reparto de los roles sociales según el sexo.

La escuela coeducativa necesita mejorar... el mensaje de igualdad sería muy potente si vamos todos a una, pero esto no es así... Una cultura que fomente la igualdad desde infantil... y de forma transversal, desde todas las asignaturas. (EED1).

Como la escuela no es sorda ante los cambios sociales, cada vez tenemos más ejemplos de una práctica educativa transformadora. No es algo generalizado, pero es destacable la acción de profesionales sensibilizados, que cuestionan la realidad discriminatoria para las mujeres y actúan para cambiarla.

Tenemos una experiencia... una muestra de formación profesional... Las propias familias dirigen a los niños a los prototipos de los coches rodantes y a las niñas a las flores y la jardinería. Ahí, el trabajo del profesorado fue mezclarlos. Hacíamos que las chicas fueran a ver los prototipos. Constantemente tenemos que estar haciendo guiños para demostrar que también son profesiones de mujeres... (EA3).

Orientación educativa y opción profesional

A lo largo de todas las etapas educativas se precisa de una práctica coeducativa, que pretenda la formación integral de las personas, independientemente de su sexo, por medio de una educación igualitaria, que incorpore, además, una organización escolar sin jerarquías masculinas. No obstante, un ámbito específico, desde el que el sistema educativo debería promover elecciones profesionales no estereotipadas, es el de la orientación educativa.

El artículo 22.3 de la LOE establece que “en la Educación Secundaria Obligatoria se prestará especial atención a la orientación educativa y profesional del alumnado” y precisa



que la orientación es responsabilidad de toda la comunidad educativa, en particular de los tutores y tutoras, siendo los equipos de orientación y/o los orientadores y orientadoras los principales agentes del proceso orientador. Como consecuencia de esta normativa, en la mayor parte de los institutos de Educación Secundaria de nuestro país que ofrecen enseñanzas de Bachillerato existe un departamento de orientación. No es así, sin embargo, en el caso de los centros específicos de FP.

En la hora de tutoría, nuestro tutor nos traía hojas y nos explicaba... con vídeos y todo, los cuatro tipos de bachillerato y, una vez acabado, qué carreras optarías. De ciclos formativos habló menos (GED2).

[El papel del orientador o la orientadora es] fundamental... Hay que trabajar ya con el alumnado de 6º de primaria y mostrarles toda la oferta de formación profesional, sin rasgos sexistas, o incluso, poniendo el foco en aquellas familias profesionales que son eminentemente masculinas, que puede ser un estímulo para las chicas (EA3).

Yo hago el trabajo en tres fases: una primera, de autoconocimiento de sus potencialidades... Una segunda fase meramente informativa, de lo que hay... y de qué es lo que demanda la sociedad. Y una tercera fase, de técnicas para aprender a tomar decisiones (EED1).

En muchos casos hay una insuficiencia clara de una verdadera orientación que ayude a una elección consciente, a partir de la adecuada información de las posibilidades. Y menos aún hay una consciencia por parte del profesorado de la necesidad de trabajar por desterrar los mecanismos que encaminan a chicos y chicas a elecciones estereotipadas.

Yo sentía que me faltaban charlas, que me faltaban muchísimas cosas... La gente que lo tiene claro, vale, pero la gente que no lo tiene claro... (GED2).

[Esto no es algo asumido por los orientadores y orientadoras]. Yo comparto espacios con orientadores y orientadoras... y observo que, desde el uso del lenguaje sexista... cuesta mucho romper ciertas ideas preconcebidas... (EED1).

Sin embargo, nos encontramos ya con iniciativas interesantes que promueven cambios positivos para el avance de las mujeres. Es el caso de alguna comunidad autónoma –País Valencià– que mantiene becas para aquellas chicas que eligen un ciclo formativo masculinizado, o que han implantado un ciclo de FP de grado superior de igualdad de género.

Y, por supuesto, hay alumnas que muestran una clara determinación por una carrera o profesión mayoritariamente masculina, que están decididas a realizarla y que se sienten en igualdad de condiciones con sus compañeros varones. Las mentalidades han cambiado y muchas jóvenes muestran el valor suficiente para la experimentación y para la ruptura de los modelos sociales del pasado.



Tú piensas en ti y en lo que te va a venir bien en tu vida... y también piensas en lo que va a ser más fácil para encontrar trabajo... y algo que realmente te guste. (GED2).

Vas a destacar por ser mujer electricista y eres la única, pero luego tienes que demostrar como cualquiera, con mis notas y en mis prácticas, que yo soy igual que ellos. (GED2).

Pero la motivación para el alumnado que opta por unos estudios considerados propios del otro sexo, aun hoy, puede ser poco alentadora, sobre todo en el caso de las chicas en ciclos formativos masculinizados. En estos casos, y en función de la percepción y la experiencia relacional correspondiente, las chicas pueden temer desde el más absoluto aislamiento hasta actitudes que las violenten, pasando por actitudes proteccionistas... Elementos que el profesorado y el centro educativo deben tener en cuenta para reforzar una buena escolarización no discriminada a esas alumnas.

Depende de la madurez de los chicos... Yo cuando empecé, al ver tantos chicos en una clase... vas un poco con el pie echado... pero es apoyarte en los compañeros y..., al final, eres como uno más... La experiencia es genial. Yo, la mejor clase que he tenido (GED2).

¿Orientación profesional u orientación laboral? La trampa de la empleabilidad

En lo referente a la concreción de la orientación educativa respecto a orientaciones profesionales, una disquisición a dilucidar es la relativa a esta conceptualización ambigua en ocasiones. Así, mientras que podemos entender la orientación profesional como la destinada a orientar o asesorar sobre la elección de acciones y recursos formativos para conseguir una cualificación profesional, la orientación laboral podría ser entendida como el asesoramiento sobre las acciones y recursos para la inserción laboral (es decir para encontrar un empleo o constituir cualquier forma legal de empresa o actividad económica).

La cuestión no es baladí y de hecho se engarza con toda la ingeniería sociológica y del *management* que diversos organismos han puesto en marcha en las últimas décadas para producir un cambio de conceptualización y de gestión pública del desempleo, de las acciones de cualificación profesional y de la propia crisis económica: el paso "del *welfare state* al *workfare state*" en las políticas públicas. Se trata de conceptos como "flexiseguridad", "externalización"... Especialmente relevante para lo que aquí nos ocupa es el concepto de "empleabilidad", que viene a hacer reposar la responsabilidad de la situación de desempleo de un trabajador o trabajadora, no en una cuestión socioeconómica o de gestión de políticas públicas de empleo o de marco de relaciones laborales, ni siquiera en una combinación de factores personales y sociales, sino que directamente convierte el desempleo en una responsabilidad individual del desempleado. Porque es su capacidad



personal de “adaptación al entorno laboral” y “activación” lo que condiciona su situación de empleo, tanto en términos de competencias profesionales como de competencias personales y de disponibilidad para el trabajo.

En línea con lo mencionado, orientar o asesorar para la consecución de mayor empleabilidad podría ser entendido como orientación laboral, mientras que asesorar sobre las acciones para mejorar la toma de decisiones sobre nuestra cualificación profesional sería la orientación profesional. En el sistema educativo, en nuestra opinión, prevalecen claramente las acciones de orientación laboral frente a la que hemos denominado profesional. Esto concuerda con el marco ideológico general de las denominadas “políticas activas de empleo” en España y Europa, fruto del referido *workfare*. Las políticas de orientación laboral serían una pieza más en ese engranaje, puesto que se han modificado sustancialmente para proceder a una “psicologización política del trabajo” (Serrano, Artiaga y Fernández, 2012), que parte de la individualización de la responsabilidad ante la consecución de un empleo y que la reproduce en los discursos, técnicas y prácticas que se aplican en los diferentes dispositivos de orientación laboral, incluso siguiendo en ocasiones las pautas de la metodología de la autoayuda.

Las subjetividades sociolaborales

Antes de entrar al análisis de los dispositivos de orientación profesional en el sistema educativo es necesario, a nuestro entender, concretar una perspectiva sobre ese proceso global de conformación del “sujeto laboral”. Dado que la cualificación profesional consideramos que no debe entenderse como un mero cúmulo de acciones formativas, sino que también supone la configuración de una personalidad profesional, y la asunción y ejercicio de unos derechos sociolaborales y regulaciones profesionales.

Entenderíamos por subjetividades sociolaborales la configuración que la persona trabajadora realiza de sí misma y de su posición dentro o respecto a lo colectivo en el entorno sociolaboral, en cuanto a reconocerse o no como sujeto de determinados derechos y a elaborar determinadas identidades basadas en expectativas, *status* y roles. Es subjetividad porque la referencia y elabora para sí mismo, pero es una construcción social en tanto se construye desde los condicionamientos sociales de su contexto histórico concreto. Es decir desde un marco sociohistórico donde prevalecen o son hegemónicos determinados discursos y prácticas.

Desde esa perspectiva sociohistórica hay que decir que en las sociedades postindustriales y postfordistas se rompe el círculo virtuoso de esfuerzo y derechos que se atribuye a la etapa histórica del Fordismo-Keynesianismo. Aquella concertación social se ve trastocada completamente por las modificaciones normativas y la desregulación que sucesivos gobiernos van imponiendo (o a veces acordando con ciertos agentes sociales), a las perso-



nas trabajadoras y ciudadanía en general, tras las crisis del petróleo y especialmente con la revolución neoconservadora de los años 80 del siglo XX en diversos países. Este proceso culmina con la crisis económico-financiera reciente, propiciando unas subjetividades sociolaborales caracterizadas básicamente por: una significativa pérdida de derechos sociolaborales, una pérdida muy significativa de identidad profesional por la segmentación productiva y por la obligación de cambios de actividad productiva y profesional entre sectores, una pérdida generalizada de la estabilidad laboral, la precarización y una ruptura de los itinerarios profesionales ascendentes que genera itinerarios, y conciencia de la inseguridad social (Castell, 2004) o riesgo laboral como norma (incluyendo el mantra del emprendimiento o auto-empleo como solución total frente al desempleo).

En suma, una nueva norma social de empleo postfordista que configura sujetos sociolaborales débiles, frente al capital y los instrumentos del Estado que utiliza, en parte, también por el aumento de la desafección y la debilidad de las organizaciones sindicales. El avance de las sociedades postfordistas, precisamente, ha tenido como uno de sus ejes el debilitamiento de ese sujeto sociolaboral, mediante la desregulación en amplios campos de las relaciones laborales y de los derechos y la protección social (Alonso y Fernández, 2013).

Es en este contexto donde se forjan actualmente las subjetividades sociolaborales de las personas que pasan por el sistema educativo, tanto en las etapas obligatorias como postobligatorias que, en lo que respecta a la Formación Profesional, supone un progresivo aumento del porcentaje de personas adultas en busca de una recualificación. Desde esta perspectiva que proponemos, la orientación profesional del sistema educativo ha de entenderse dirigida tanto a jóvenes como a personas adultas, por más que las autoridades europeas se empeñen en utilizar mecanismos como la Garantía Juvenil para financiar cierta parte de la formación y orientación profesional.

En el caso de la orientación profesional del alumnado joven como el de la ESO y el Bachillerato, donde su falta de madurez y experiencia personal y laboral son evidentes, han de formar parte del proceso de diagnóstico y asesoramiento tanto elementos del contexto sociohistórico descrito como del entramado más personal (sus redes y grupos primarios), pues la configuración de sus subjetividades laborales se deriva, en un inicio, no tanto de los ámbitos o redes de socialización macrosocial como principalmente microsociales. Por tanto, un elemento para ello es la labor tutorial. Como más adelante se detallará, la confianza y vínculo que se genera por parte del tutor o tutora del centro con el alumnado es potencialmente útil como puente para establecer un aprendizaje vicario que constituya al profesorado en un referente para el alumnado, en una fuente validada para la toma de decisiones y también para la conformación de una personalidad o subjetividad.



No obstante, el trabajo de campo que hemos realizado muestra cuán difícil es esta labor, dados todos los estereotipos que el alumnado porta desde su entorno primario –familia y amistades–, y lo poco habitual que parece la existencia de encontrarse con labores tutoriales orientadas de esta forma tan integral. En este sentido, la Ley de Igualdad prevé la realización en los centros de acciones que potencien esta perspectiva de género por parte del profesorado y personal trabajador del centro en general. Es aquí donde tanto el personal tutor como el profesorado del Departamento de Orientación (DO) en los Institutos de Enseñanza Secundaria (IES) pueden jugar un papel determinante para sensibilizar y asesorar al resto de profesorado (especialmente útil puede ser la figura del Profesorado Técnico de Servicios a la Comunidad –PTSC– en los DO pues entre sus competencias funcionales se encuentran este tipo de acciones, dado que uno de los Ciclos de FP que pueden impartir es precisamente el de Técnico Superior en Igualdad de Género).

Merece la pena también recordar la importancia de que estas acciones de sensibilización y formación para aplicar la perspectiva de género se pudieran hacer también entre el profesorado que interviene en la orientación en las etapas de Infantil y Primaria. No está de más recordar lo que plantea la Ley de Igualdad en su Art. 24.2 (Ley 3/2007):

“Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.”



Los informantes que han participado en este estudio nos comentan cómo persisten actuaciones de “micromachismo” entre el alumnado, que incluso han repuntado en cuanto a temas como el acoso o abuso, pero que también se siguen manifestando en las enseñanzas de profesiones masculinizadas, en las cuales las alumnas se ven en ocasiones sometidas a presiones o situaciones desagradables que les lanzan el mensaje de que “están en el lugar que no deben”. Por supuesto, erradicar este tipo de prácticas debe ser un objetivo prioritario de los centros educativos.

Los dispositivos y contenidos curriculares de orientación profesional del sistema educativo

En el sistema educativo diseñado por la Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006, modificada por la LOMCE en 2013) se establecen una serie de dispositivos y acciones para la orientación académica y profesional del alumnado. En lo relativo a la orientación profesional, dichos dispositivos y acciones se concretan en la etapa de Secundaria (ESO y Bachillerato y Formación Profesional).

1. Dispositivos de orientación profesional en el sistema educativo

Anteriormente, en el subapartado “Orientación educativa y opción profesional”, ya se han indicado referencias sobre la labor orientadora. La misma viene explicitada en los principios y fines de la educación por la norma educativa estatal (LOE 2/2006 tras redacción dada por LOMCE) en el Art.1f: *La orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores.*

La labor orientadora comienza desde la atención temprana en las Escuelas Infantiles y se extiende hasta el Bachillerato. La FP del sistema educativo (la otra etapa postobligatoria junto con el Bachillerato) paradójicamente queda en parte relegada de esa acción orientadora genérica, pues sobre el alumnado de la FP apenas se interviene en la práctica, tal como hemos constatado por las personas consultadas y por lo que la normativa establece (excepción hecha de algunas materias de Ciclos formativos que se analizarán posteriormente). De hecho no suele haber departamentos de orientación en los IES específicos o en los Centros Integrados de FP, puesto que la normativa entiende que se trata de etapas postobligatorias y no propedéuticas; es decir, la FP tendría una finalidad en sí misma: la inserción laboral.

En Infantil y Primaria la acción orientadora está establecida para guiar y apoyar al alumnado en su proceso de aprendizaje, diagnosticando posibles necesidades educativas y procediendo a las adaptaciones y refuerzos oportunos (si hay recursos para ello, claro). El paso de una etapa a otra y el cambio de centro es objeto también de la labor de orienta-



ción, aunque está muy presente la labor tutorial. En la etapa de Infantil y Primaria la labor orientadora está organizada de forma diferenciada según las distintas CCAA. En unas existen Equipos de Atención Temprana y Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP) de sector o zona o municipio y, en otras, estos profesionales se hayan adscritos directamente al propio centro escolar. En todo caso, sus funciones son similares y vienen establecidas por la normativa básica estatal y autonómica, así como por la normativa específica para Equipos de Atención Temprana y resto de Equipos de Orientación. En este documento no analizaremos este tipo de dispositivos para estas etapas educativas.

La labor orientadora y de asesoramiento pasa a ser crucial en Secundaria, puesto que el proceso de maduración y desarrollo personal del alumnado se intensifica y viene acompañado por cierto grado de autonomía en las decisiones. La motivación para resolver las problemáticas que puedan ir surgiendo se convierte en un elemento clave. De hecho, la ESO es la etapa en la que se deben tomar decisiones por parte del alumnado y familias sobre los itinerarios a seguir y materias a cursar. En concreto, a finales de 3º de la ESO ya se debe proceder a una decisión clave como optar por el itinerario de 4º de la ESO de Enseñanzas Académicas o por el de Enseñanzas Aplicadas, o incluso optar por un Ciclo de FP Básica o por la búsqueda de un empleo (toda vez se hayan cumplido los 16 años). El primer itinerario estaría diseñado para alumnado orientado hacia el Bachillerato, y el segundo para el que iría hacia la FP de Grado Medio (o la FP Básica, en su defecto, si no titulan).



La labor del Departamento de Orientación (DO) es crucial como coordinador de todas esas acciones de diagnóstico y asesoramiento sobre problemas de aprendizaje y decisiones de itinerario académico y profesional (por eso llama aún más la atención que en muchos territorios los centros específicos de FP no cuenten con un DO). El propio Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria estatal, adjudicaba al DO tres grandes ámbitos interrelacionados: el apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje, la orientación académica y profesional y la acción tutorial.

Precisamente por lo mencionado, se entiende que la labor orientadora sería imposible sin la labor tutorial, poco valorada en general y, sin embargo, crucial en nuestra opinión para el asesoramiento y orientación profesional y, por ende, para el objetivo de este estudio, de encontrar elementos de referencia para acabar con la elección sexista de opciones profesionales. En primer lugar, porque es el tutor o tutora quien más tiempo pasa con el alumnado y, por tanto, quien más posibilidades tiene en principio para conseguir su confianza y empatizar para el apoyo en la detección de problemas, dudas y en la toma de decisiones. Y en segundo lugar, porque la labor tutorial permite coordinar la información proveniente del conjunto del equipo docente que trabaja con el alumnado de un grupo. A esa labor se une el personal de orientación y resto de profesionales del DO para introducir otras informaciones relevantes para el proceso orientador. Por ejemplo,

en principio, el personal orientador trabaja con más cualificación aspectos de índole psicológica y pedagógica y el profesorado técnico de servicios a la comunidad (PTSC) trabaja sobre habilidades sociales y el contexto del alumnado, información familiar y redes de amistades, coordinándose con servicios externos como servicios sociales, de empleo, etc.

Para la etapa de Secundaria y Bachillerato los documentos de programación educativa donde se planifican todas estas funciones orientadoras son básicamente el Plan de Orientación Académica y Profesional (POAP) y el Plan de Acción Tutorial (PAT). Las tareas que incorporan dichos documentos de programación se derivan de la normativa básica estatal y de la que cada Comunidad Autónoma concreta para su ámbito territorial.

El POAP recoge integradamente las acciones previstas para la orientación del alumnado, tanto académica como profesional. En concreto, la normativa estatal para el Plan de Actividades del DO establecía tres tipos de actuaciones: Actuaciones dirigidas a que el alumnado desarrolle las capacidades implicadas en el proceso de toma de decisiones y que conozca y valore de una forma ajustada sus propias capacidades, motivaciones e intereses; actuaciones destinadas a facilitar información suficiente al alumnado sobre las distintas opciones educativas o laborales relacionadas con cada etapa educativa y con su propio entorno; y actuaciones que propicien el contacto del alumnado con el mundo del trabajo y faciliten elementos para su inserción laboral.

Esta integración de actuaciones entre lo académico y lo profesional se estableció así porque se entiende que ambos tipos de decisiones inciden en la elección de la vida profesional futura, que es la que debería guiar el conjunto de decisiones. En la práctica, las evidencias y los discursos recogidos en el trabajo de campo realizado atestiguan que hay una separación clara entre uno y otro campo, y que, además, la mayor parte de tareas y tiempo de la labor orientadora se centra en la orientación académica (en buena parte por la falta de recursos suficientes para atender una labor tan compleja, que además ha sido de las más golpeadas por los recortes). En cuanto a la dimensión profesional de la orientación, *"...el objetivo fundamental consiste en conseguir que los alumnos y las alumnas tengan un conocimiento ajustado de sí mismos y del mundo laboral, así como de la relación de las distintas opciones profesionales con correspondientes ámbitos académicos"* (Martín y Tirado, 2000: 17). Por otro lado, los discursos recogidos y el fracaso o abandono escolar que se detecta en determinadas opciones de FP, como los ciclos de FP Básica y de Grado Medio, muestran que la labor de orientación profesional se torna muy compleja con personas de escasa madurez y experiencia personal. Esto es algo que podrá probablemente hacerse extensible para las elecciones que la LOMCE obliga a tomar en 3º de la ESO para los itinerarios de enseñanzas aplicadas o enseñanzas académicas.

El PAT concreta las actuaciones que cada tutor o tutora realizará con el grupo académico del cual será referencia. Esta labor es apoyada por el DO y se materializa habitualmente



en reuniones periódicas de coordinación del equipo docente y con los y las profesionales del DO. Pero especialmente relevante es saber que se suele concretar en un tiempo semanal de tutoría con el alumnado, además de la orientación informal que se produce en los contactos entre tutor/a y alumnado. Este contacto estrecho permite generar vínculos de confianza y convertir al personal tutor en un posible modelo o ente referencial para la toma de decisiones sobre el itinerario académico-profesional a seguir, y de alguna manera potencialmente también respecto a la configuración de una posible imagen profesional de cada alumno y alumna.

En el PAT se diseñan acciones tanto para el apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje como para la orientación académico-profesional. De hecho, tal y como evidencian algunos de los discursos e informaciones recogidas en el trabajo de campo, este tipo de acciones podrían estar integradas en las propias materias curriculares, por ejemplo, mediante la supervisión y diseño de ejemplos que incidan en romper con la división sexista del trabajo. Esta faceta de la labor tutorial por desgracia es poco habitual, dado que, además, con los recortes el profesorado y el personal tutor en este caso se ven sometidos a tales demandas y exigencias que es imposible una labor de coordinación adecuada con el equipo docente y el DO, que se plasme en mejoras en las programaciones didácticas. No obstante, esta previsión de combinación entre PAT y POAP, lo cierto es que la parte profesional de la labor orientadora queda muy diluida, salvo en los cursos en que finaliza cada etapa, como 4º de la ESO y 2º de Bachillerato, que es cuando la orientación y asesoramiento tienen más relevancia para la toma de decisiones de la familia y el alumnado sobre sus opciones de continuación de estudios.

En la ESO existe un documento específico para concretar las mejoras necesarias en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las orientaciones para la continuación de estudios: el Consejo Orientador. El mismo se diseña a final de cada curso, y en él intervienen tanto el personal tutor como el DO. En dicho documento se hace un mínimo diagnóstico y se propone una serie de decisiones o acciones para cada alumno y alumna: *Al final de cada uno de los cursos de Educación Secundaria Obligatoria se entregará a los padres, madres o tutores legales de cada alumno o alumna un consejo orientador, que incluirá un informe sobre el grado de logro de los objetivos y de adquisición de las competencias correspondientes, así como una propuesta a padres, madres o tutores legales o, en su caso, al alumno o alumna del itinerario más adecuado a seguir, que podrá incluir la incorporación a un programa de mejora del aprendizaje y el rendimiento a un ciclo de Formación Profesional Básica* (Art.28.7 de la LOE tras redacción LOMCE). Este es un documento clave, donde se materializan las orientaciones de la labor tutorial y de orientación, y que debería cristalizar las recomendaciones fruto de todo un curso de seguimiento y diálogo con el alumnado. Además, la relevancia de dicho documento es que debe ser presentado formalmente tanto al alumnado como a sus familias, que en según qué tipo de recomendaciones debe



aceptar o rechazar explícitamente, con su firma, las propuestas (por ejemplo el paso a la FP Básica o la adopción de alguna medida de adaptación curricular significativa por diagnóstico de necesidades educativas especiales).

Por desgracia, los modelos de este documento que prevalecen son ineficaces para incorporar aspectos adoptados desde la perspectiva de género, con lo que esto se convierte en una potencialidad a reivindicar y desarrollar.

2. Materias curriculares para la orientación laboral, el emprendimiento y el conocimiento empresarial

Dejando a un lado el módulo de Formación en Centro de Trabajo (FCT) o prácticas en los centros de trabajo, en el actual diseño de la LOE existen seis materias curriculares dirigidas al aprendizaje de contenidos y competencias acerca de este campo de lo laboral y empresarial. En lo relativo a la Secundaria tenemos el Real Decreto 1105/2014 de 26 de diciembre "por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato": Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial, Economía, Economía de la Empresa y Fundamentos de Administración y Gestión. Todas son cuya docencia se atribuye a la especialidad de Economía (o en su defecto a la de Formación y Orientación Laboral, FOL).

La primera materia, Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial, se impartiría en la ESO (tanto en el primer ciclo de la ESO –de 1º a 3º–, como en 4º) y es una materia de las consideradas troncales, pero de carácter optativo; es decir, se oferta al alumnado entre un conjunto de materias más. De hecho, depende de las CCAA y de los propios centros que pueda llegar a impartirse (dependiendo finalmente de la configuración de recursos existentes en el centro, se ofertará o no esta materia), con lo que no todo el alumnado pasa necesariamente por ella. En el caso de 4º de la ESO es una materia optativa del itinerario de "Enseñadas Aplicadas"; es decir, de uno de los dos itinerarios que la LOE (tras las modificaciones de la LOMCE) ha establecido, y en concreto este es el itinerario destinado al alumnado que posteriormente iría hacia la FP.

Por tanto, es esta una materia importante porque es la única que incluye algunos contenidos destinados o que pueden incidir en la orientación profesional del alumnado de la ESO. Por ello, en 4º, en el itinerario indicado, suele estar generalizada su oferta, más que en el primer ciclo de la ESO. Esta materia tiene tres bloques de contenidos que claramente indican el sesgo neoliberal introducido por la LOMCE, pues apuntan al fomento del denominado espíritu emprendedor y no al conocimiento de las relaciones y derechos laborales y la situación del mercado de trabajo. Dichos bloques de contenidos son: Autonomía personal, liderazgo e innovación; y Proyecto Empresarial y Finanzas. Es en el primero de estos bloques donde se incluyen los contenidos que son susceptibles de



orientar profesionalmente. Por ejemplo, se incluye el proyecto e itinerarios profesionales, la relación y derechos laborales, la protección por incapacidad temporal y por desempleo y los riesgos laborales².

Pero lo que no hay ni en los contenidos curriculares es ninguna perspectiva de género o análisis del trabajo desde el punto de vista de la división sexual del mismo, y, por tanto, salvo que algún profesor o profesora lo incluya dentro de su autonomía pedagógica, es bien difícil que esta materia se convierta en un mecanismo de orientación profesional que incida en un menor sesgo de las elecciones de estudios y profesiones de las mujeres, en una edad tan clave para elegir ciclo de Formación Profesional o modalidad de Bachillerato.

En el caso de la materia de **Economía**, tanto en 4º de la ESO como en 1º de Bachillerato, el análisis es similar al ya expuesto para la anterior materia. No hay ningún contenido que analice la división sexual del trabajo ni información sobre la masculinización y feminización de algunas profesiones y ocupaciones o la discriminación inherente que se produce en algunos casos. De hecho, en esta materia los contenidos sobre la materia laboral son muy escasos (desempleo y políticas sobre el mismo básicamente) y es la temática empresarial y de emprendimiento la que ocupa el conjunto de la materia (curiosamente se incluye entre los contenidos curriculares la cuestión de la división técnica del trabajo, pero no la de la división sexual del mismo). Al igual que la de Iniciación a la Actividad Emprendedora, se trata de una materia optativa, que en el caso de 4º corresponde al itinerario de Enseñanzas Académicas, y en el caso de 1º de Bachillerato corresponde a la oferta posible de optativas para la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales.



Respecto a la materia de **Economía de la Empresa** para 2º de Bachillerato, se trata de una materia igualmente optativa de la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales. Como era de esperar dada su denominación, en este caso, el contenido está enteramente dedicado al análisis de la empresa y el inicio de actividades empresariales y gestión de las mismas. Por tanto, es mínima la aportación respecto a la orientación profesional, puesto que se centra en actividades operativas abstractas de gestión, siendo el fomento del conocimiento de la empresa lo único que tiene por objetivo.

Para el caso de **Fundamentos de Administración y Gestión** para 2º de Bachillerato en la modalidad de Artes (la menos implantada), el análisis es similar al ya comentado para estas últimas materias de Economía. Únicamente esta materia optativa incluye un contenido susceptible de ser utilizado parcialmente para la orientación profesional, como es el caso del bloque de Gestión de Recursos Humanos.

² Puede verse como ejemplo un Manual de la asignatura: <https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKewjburizm9TRAhUJVBQKHRCCBDMQFggjMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.editex.es%2FRecuperarFichero.aspx%3Fid%3D24634&usq=AFQjCNG1UbSK1JMgqCdglCY-g25fwUkhyZA&cad=rja> <http://www.editex.es/RecuperarFichero.aspx?id=24634>.

En la Formación Profesional son dos las materias que se englobarían dentro del objetivo de orientación profesional. Por una parte el módulo de **Formación y Orientación Laboral (FOL)** y, por otra, el módulo de **Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)**. Son módulos que se imparten tanto en ciclos de Grado Medio como de Grado Superior y que vienen regulados en los RD que establecen el currículo para cada de uno de los títulos, tanto de Técnico como de Técnico Superior (en algunas familias profesionales como la de Administración y Gestión no se imparte el módulo EIE, puesto que se entiende que sus contenidos están incluidos en el conjunto de sus módulos específicos, dado su campo profesional). En el caso de FOL son 90 horas de formación y para EIE son 60 horas, dentro de ciclos de 2.000 horas en total. Es decir, se trata de módulos con una baja incidencia cuantitativa, aunque es cierto que cualitativamente incluyen bastantes contenidos dirigidos a la orientación profesional del alumnado. Esto supone contenidos del módulo de FOL como: Búsqueda activa de empleo, Gestión del conflicto y equipos de trabajo, Contrato de trabajo, Seguridad Social y protección al desempleo, Prevención y Evaluación de Riesgos laborales. Para el módulo de EIE los contenidos son: Iniciativa emprendedora, empresa y su entorno, Creación y puesta en marcha de una empresa, y Función Administrativa.

En ambos casos ha de ser el profesorado el que incorpore la perspectiva de género y contenidos como la división sexual del trabajo o la incentivación de la selección de ocupaciones masculinizadas para las alumnas, puesto que el currículo por sí mismo no incluye ni esos contenidos ni esos objetivos.

Propuestas

El mercado laboral tiene que sufrir grandes cambios para acabar con la discriminación femenina. En ese ámbito es donde encontramos los principales aspectos que discriminan a las mujeres y ahí es donde la legislación debe incidir especialmente para garantizar la igualdad entre los sexos, con la aplicación de acciones positivas que ayuden a superar las desigualdades históricas.

Pero, como decíamos al principio del capítulo 2, del sistema educativo esperamos que contribuya a transformar la sociedad y, especialmente, a desterrar las situaciones que discriminan a los diversos grupos sociales. Por ello, también es necesario superar el panorama que hemos descrito en relación con las estereotipadas opciones formativas según el sexo. Sirva el dato de la Tabla 1, de alumnas (8,96 %) en el ciclo Informática y Comunicaciones, en una sociedad con un modelo productivo que avanza irremediamente hacia la digitalización, como muestra de una situación que hay que cambiar.

Es imprescindible que para avanzar en la igualdad entre los sexos se generalice una práctica coeducativa en todas las etapas educativas, desde la educación infantil.



El discurso tiene que ser constante, que hagamos piedra de toque en cada momento... A las chicas que han elegido un ciclo de servicios, hay que decirles, vale, habéis elegido ese ciclo, pero os condicionéis para el de grado superior, no volváis a repetir el patrón. (EA3).

En concreto, con el objetivo de ir dando pasos hacia un mercado laboral más igualitario que no tenga la segregación ocupacional sexista como característica, señalamos algunas acciones que los diferentes actores sociales que intervienen en el hecho educativo deben, decididamente, acometer:

- a) Formación inicial y permanente del profesorado que promueva la sensibilización ante la discriminación femenina y que le dé recursos para llevar a cabo su tarea educativa igualitaria.
- b) Dotación de medios humanos y recursos materiales a todos los centros educativos, empezando por llevar a la práctica lo estipulado por la LOE: que todos los consejos escolares de los centros designen a una persona para impulsar medidas educativas en el centro que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- c) Se deben planificar acciones de sensibilización y formación desde la perspectiva de género, promoviendo la eliminación de estereotipos sexistas sobre las profesiones y patrones machistas de comportamiento en los centros. Estas acciones irían dirigidas al conjunto de la comunidad educativa: alumnado, profesorado y resto de personal del centro y las familias.
- d) Inclusión de las aportaciones de las mujeres en el currículum educativo. Desde la exigencia a las editoriales de libros de texto hasta la elaboración y difusión de materiales específicos que lleguen a todos los centros educativos del país. Especial atención a aquellas mujeres que han destacado en las materias comúnmente atribuidas a los varones.
- e) Incremento de la oferta de plazas de formación profesional y revalorización de estos estudios.
- f) Oferta de ciclos formativos no preconcebidos en función del sexo.
- g) 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.



- h) Creación, en cada instituto de secundaria, de un departamento de igualdad, vinculado al departamento de orientación.
- i) Medidas concretas que premien a las chicas que realizan elecciones no estereotipadas.
- j) Apoyo especial a aquellas alumnas que son minoría en estudios ocupados mayoritariamente chicos.

Propuestas específicas para la orientación profesional

- Los documentos de orientación y planes de actuación, como PAT y POAP, deben incluir la perspectiva de género. Y debe fomentarse que dichos documentos y otros relacionados incluyan medidas específicas para potenciar la erradicación de división sexual del trabajo, especialmente en lo relativo a la elección de ciclos de FP (y modalidades de Bachillerato).
- Todas las asignaturas o módulos analizados como potenciales instrumentos para fomentar la erradicación de la división sexual del trabajo deberían ser modificadas en cuanto a los contenidos curriculares y en cuanto a los objetivos de formación y criterios de evaluación y deben reflejar la perspectiva de género. Además, se deben reducir los centrados en la actividad de emprendimiento económico y empresarial, y aumentar más los referidos al marco de relaciones y derechos laborales, así como a los itinerarios y campos profesionales.
- Deben implantarse los departamentos de Orientación en los IES Específicos de FP o centros integrados de FP donde no existan.
- En el caso de los DO debe implantarse generalizadamente la figura del profesor o profesora Técnico de Servicios a la Comunidad (PTSC) e incluir entre sus funciones la de "agente de igualdad de género", colaborando con dispositivos y administraciones externas, pero garantizando que dentro del sistema educativo existe una figura referente para tales cuestiones.



LA SEGREGACIÓN LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL

La incorporación de las mujeres a la actividad laboral ha feminizado el empleo, pero se ha llevado a cabo con pautas distintas a las de los hombres, por lo que la segregación por sexos sigue siendo una referencia obligada al hablar de las características del empleo. En lo que respecta al sector industrial tradicional, además de contar cada vez con un menor peso específico en relación al volumen de empleo global, continúa siendo un sector predominantemente masculino con una importante segregación.

El objetivo de este capítulo es interpretar si las tendencias laborales se orientan hacia una mayor igualdad y las fronteras de la desigualdad se van matizando, o, si a pesar de los progresos experimentados, la integración de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de desigualdad persiste, o si, incluso, aumenta. Este capítulo se estructura en tres apartados: una presentación de datos estadísticos segregados por género, un análisis cualitativo, a partir de las entrevistas y los grupos de trabajo con representantes de empresas y responsables sindicales, y una reflexión sobre los efectos y repercusiones sobre la igualdad de género en la incorporación de las TIC y la difusión del paradigma digital.



El sector industrial en datos

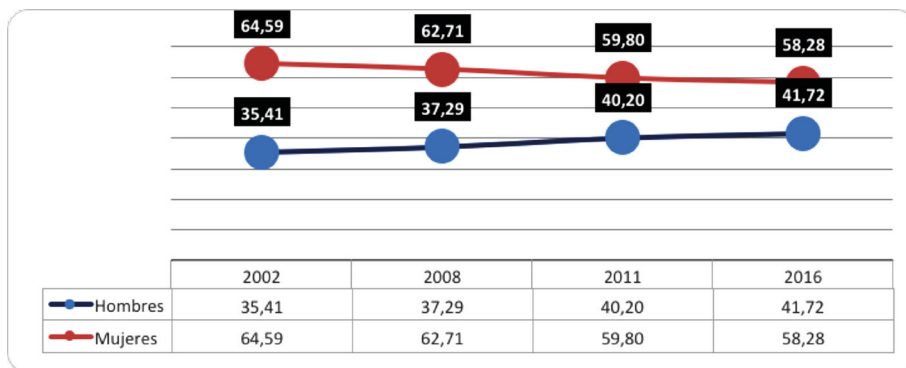
En este apartado se analiza la información cuantitativa actualizada a partir de las estadísticas sobre mercado de trabajo, como la Encuesta de Población Activa (donde se han seleccionado los segundos trimestres para evitar el sesgo de la estacionalidad), la Encuesta de Estructura Salarial, y la Encuesta Laboral que proporciona Eurostat.

1. Evolución de la inactividad, actividad, ocupación y desempleo femenino y masculino

En el conjunto de la economía española, la situación de las mujeres en el empleo y la actividad, durante los últimos años, se encuentra estrechamente vinculada al contexto de la intensa crisis económica que se ha venido a denominar 'la Gran Recesión'. Una primera aproximación a los efectos laborales de esta crisis sobre las mujeres se obtiene de indicadores como la inactividad. Considerando el conjunto de sectores, desde el año 2002 se aprecia un descenso continuado de mujeres inactivas, como consecuencia del interés creciente de las mujeres en su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral y, en paralelo, la inactividad masculina aumenta constantemente. La

consecuencia más apreciable de la conjunción de ambos elementos es la reducción de las diferencias entre los géneros, como se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Evolución de la inactividad por sexos 2002-2016

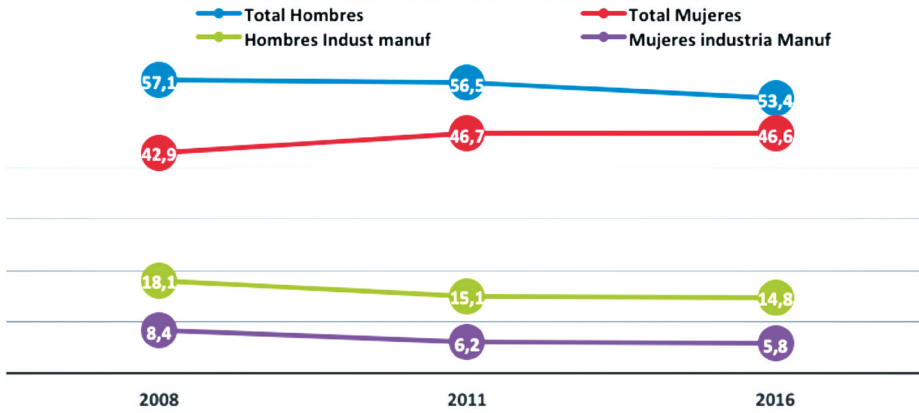


Fuente: EPA

La segunda variable considerada es la actividad. Durante el período 2008-15 las tasas de actividad y empleo de mujeres y varones han tendido a converger en España: por una parte, la actividad femenina ha seguido creciendo y se ha ido avanzando en el proceso de plena incorporación al mercado laboral, mientras que la masculina decrecía ligeramente (sobre todo desde el comienzo de la crisis). La reducción de la distancia en el comportamiento laboral de mujeres y hombres se produce tanto por efecto del continuado ascenso de las mujeres activas en términos globales desde 2008, incluso en el periodo coincidente con el periodo intenso de la crisis, entre 2011 y 2016, como por el constante descenso de la actividad masculina. Este fenómeno de la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres y la expulsión de la actividad de los hombres se ha denominado "efecto sustitución". En el sector industrial se ha seleccionado la rama de la Industria Manufacturera para que permita las comparaciones con la tasa de actividad global, y, al contrario de lo que sucede en el conjunto de sectores, el descenso de la actividad se produce tanto entre hombres como entre mujeres.



Gráfico 5. Evolución de las tasas de actividad globales y la rama de la Industria manufacturera por sexos 2008-2016

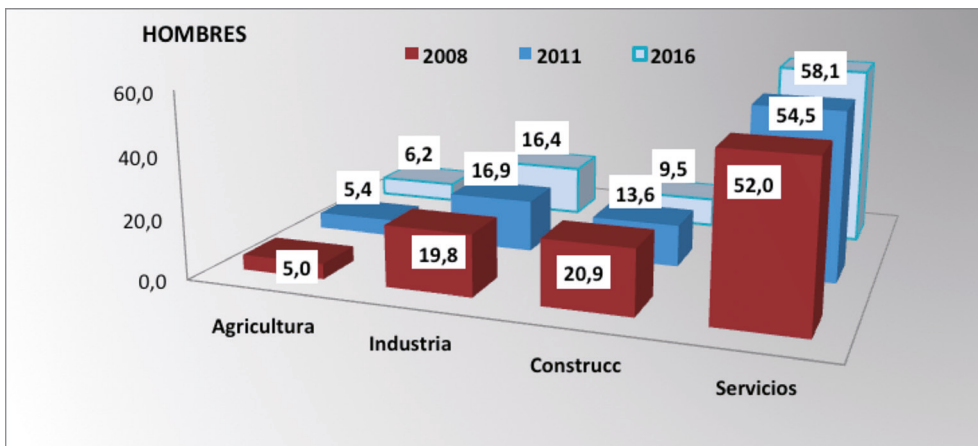


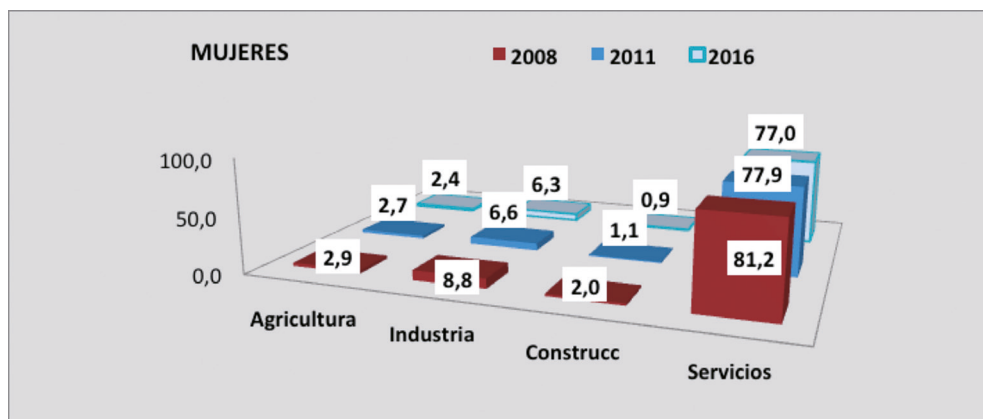
Fuente: EPA

La evolución de la actividad muestra la terciarización de las actividades económicas, lo que se evidencia en el importantísimo crecimiento de la actividad femenina en el sector servicios, como se observa en el siguiente gráfico. En el caso de los hombres, lo llamativo es la ya conocida caída de la actividad en la construcción, que ha continuado hasta 2016, mientras aumenta su presencia en el sector servicios; en cambio, en la última época la actividad de las mujeres en el sector servicios disminuye.



Gráfico 6. Distribución porcentual de los activos por sectores económicos y sexos 2008-2016





Fuente: EPA

Con respecto a la ocupación, el sector industrial desciende en términos globales durante el periodo considerado. La caída de la ocupación en la industria afecta tanto a hombres como a mujeres, con algunos matices: entre los hombres, en el periodo de seis años, hay más de medio millón de trabajadores ocupados menos y entre las mujeres el descenso de la ocupación también es muy importante, pues hay casi 200.000 mujeres ocupadas menos, en un contexto de cierto mantenimiento de la ocupación femenina en el resto de sectores, de donde se deriva el comportamiento diferente y específico en la industria.

Tabla 2. Evolución de la ocupación masculina y femenina en el conjunto de los sectores y en la industria 2008-2016 (en miles)

	2008	2011	2016
TOTAL	20.647,0	18.622,0	18.301,0
Ocupación masculina	11.950,2	10.229,1	9.971,1
Ocupación masculina en industria	2.481,4	1.989,9	1.883,2
Ocupación femenina	8.696,8	8.392,9	8.329,9
Ocupación femenina en industria	802,9	633,0	613,9

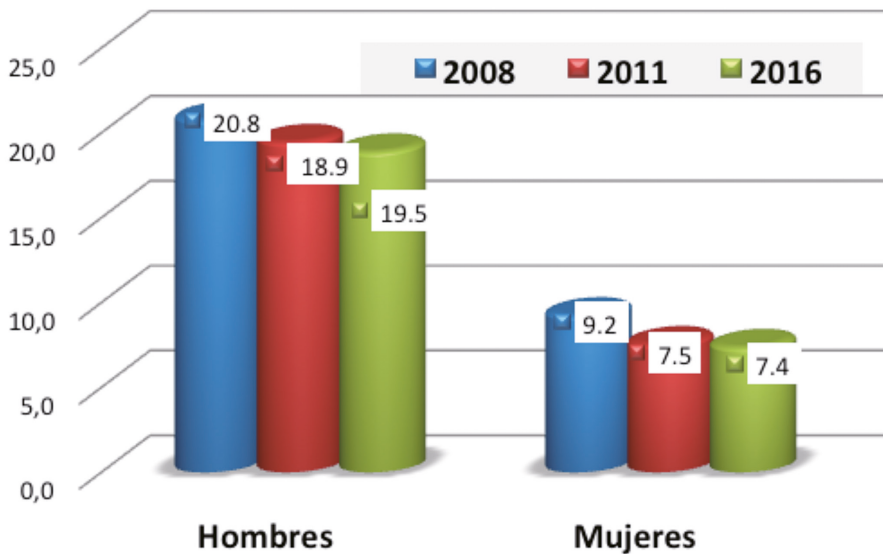
Fuente: EPA.



Para verlo con más detalle, el gráfico 7 representa el peso de la ocupación de los hombres en la industria respecto del total de los hombres ocupados y el peso de la ocupación de las mujeres sobre el total de las mujeres ocupadas. Este gráfico muestra la evolución de la presencia de hombres y mujeres de la industria respecto a la global de la ocupación, y permite la lectura de que en 2008 de cada 100 hombres ocupados en España más de 20 lo estaban en la industria, mientras que en 2011 no llegaban a 19. En el caso de los hombres industriales se observa el ya comentado impacto de la crisis (pues su peso en la ocupación del conjunto de los hombres desciende casi dos puntos entre 2008 y 2011), pero ya en 2016 se advierte una clara recuperación. En cambio, en el caso de las mujeres su peso en el conjunto de la ocupación femenina desciende también en la crisis, pero la recuperación 2016 que se produce entre los hombres no sucede entre las mujeres, pues en 2008 había 9,4 mujeres ocupadas en la industria de cada cien mujeres ocupadas y en 2016 eran 7,4. Las lecturas que se pueden hacer de crisis anteriores muestran que, una vez que se inicia la recuperación de empleo, la ocupación aumenta siempre más lentamente entre las mujeres que entre los hombres, debido al papel de reserva de la mano de obra de las mujeres y a la mayor competencia por los empleos escasos. Además, los sectores feminizados son bastantes menos que los masculinizados, debido también a la mayor tolerancia al paro y la exclusión de las mujeres de la que habla Torns (2010).



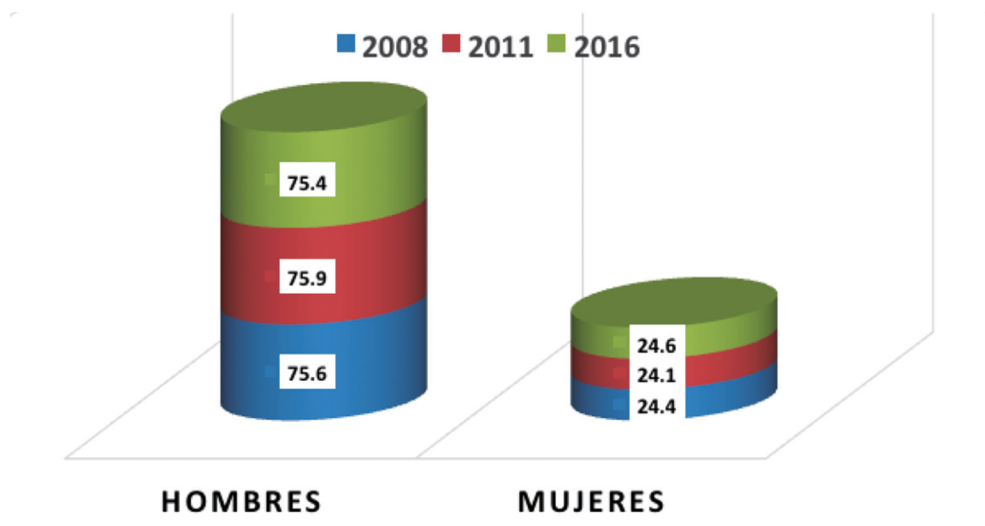
Gráfico 7. Evolución de la ocupación masculina y femenina en la industria respecto de la ocupación masculina y femenina global (en % 2008-2016)



Fuente EPA

En los últimos años no se aprecia una disminución de la segregación, pues la proporción de hombres y mujeres no se ha alterado sustancialmente en los últimos años, encontrándose estable en algo menos del 25% de mujeres frente a algo más del 75% de hombres, como se observa en el gráfico 8. La ocupación de las mujeres no ha aumentado, lo cual puede ser explicado por la tendencia general del sector hacia la disminución de la actividad y la ocupación, también en el caso de los hombres.

Gráfico 8. Porcentaje de hombres y mujeres en el sector industrial 2008-2016



Fuente EPA

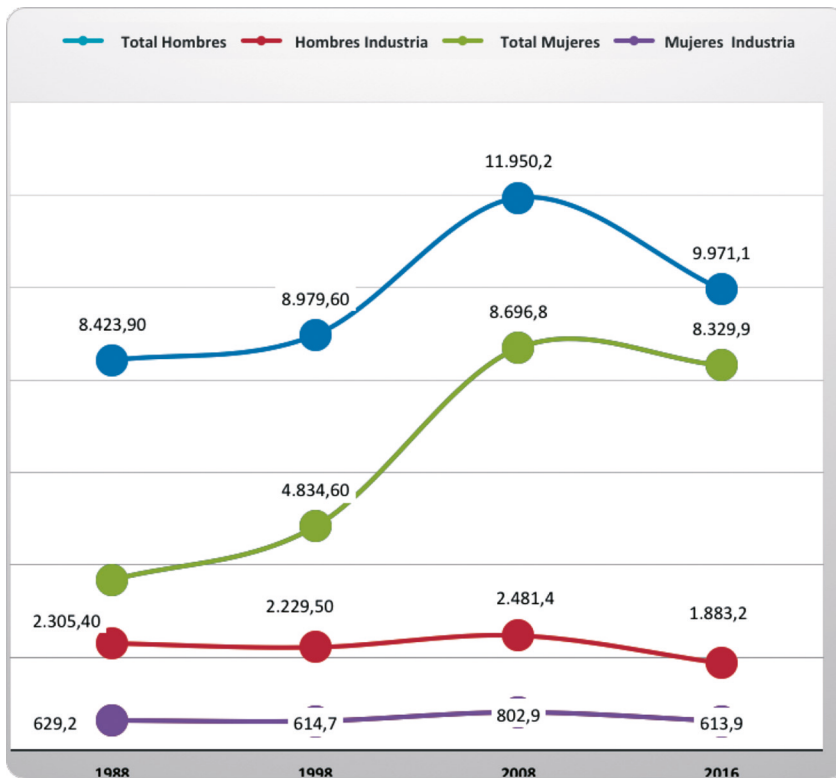
Para detallar más este fenómeno de la práctica estabilidad en la participación de las mujeres en la industria, tanto en su peso específico como en su evolución, se ha recurrido a la observación de datos correspondientes a los años anteriores al estallido de la crisis, con el objetivo de comprobar si nos encontramos ante una tendencia general de disminución de la actividad y el empleo industrial o, por el contrario, es achacable a una mayor sensibilidad del empleo femenino a las circunstancias del ciclo económico en este sector.

La perspectiva que ofrecen los datos considerados en una serie larga son claros y no dejan lugar a demasiadas dudas: en 1988 se contabilizaban algo menos de cuatro millones de mujeres ocupadas en todos los sectores de las actividades económicas, mientras que el sector industrial acogía a algo más de 600 mil mujeres. Casi treinta años más tarde, se observa una de las transformaciones más importantes del mercado de trabajo y, por tanto, de la sociedad, como es la llegada generalizada y masiva de mujeres a la ocupación remunerada, que alcanza la cifra récord de ocho millones y medio en 2016. Sin embargo, el número de mujeres ocupadas en la industria en este



momento es, aproximadamente, el mismo que hace treinta años. La evolución de los ocupados varones es similar, pues hay un crecimiento importante en la ocupación hasta 2008 del que no se beneficia la industria, para caer en la crisis, a diferencia de las mujeres. Estas cifras informan de que, incluso en la fase expansiva, esta tendencia se ha mantenido, y que las mujeres se han ubicado en el sector público y los servicios privados, pero no en la industria.

Gráfico 9. Evolución de la ocupación masculina y femenina en todos los sectores y en la industria 1988-2016



Fuente: EPA (segundos trimestres)

Desde 2008, la llegada de la crisis provoca una intensa disminución de los ocupados y una reducción del empleo. Los datos sobre desempleo por sexos y su evolución confirman y añaden otro ángulo de esta misma realidad: la comparativa que ofrece la perspectiva temporal relata que la intensa subida que se aprecia en el desempleo en el inicio de la crisis tiene un comportamiento diferente entre los hombres y entre las mujeres. En un primer momento el desempleo lo protagonizan los hombres ocupados

en la construcción, pero en un segundo momento el desempleo tanto masculino como femenino se ubica en el sector servicios.

Tabla 3. Evolución del desempleo por sexos en todos los sectores y en la industria 2008-2016 (en %)

	Hombres			Mujeres		
	2008	2011	2016	2008	2011	2016
Agricultura	5,5	5,7	7,6	4,6	4,2	3,5
Industria	9,7	6,7	5,5	5,6	3,0	2,5
Construcción	30,8	15,5	7,5	0,9	0,7	0,4
Servicios	28,7	24,2	26,3	46,4	36,4	32,0

Fuente: EPA

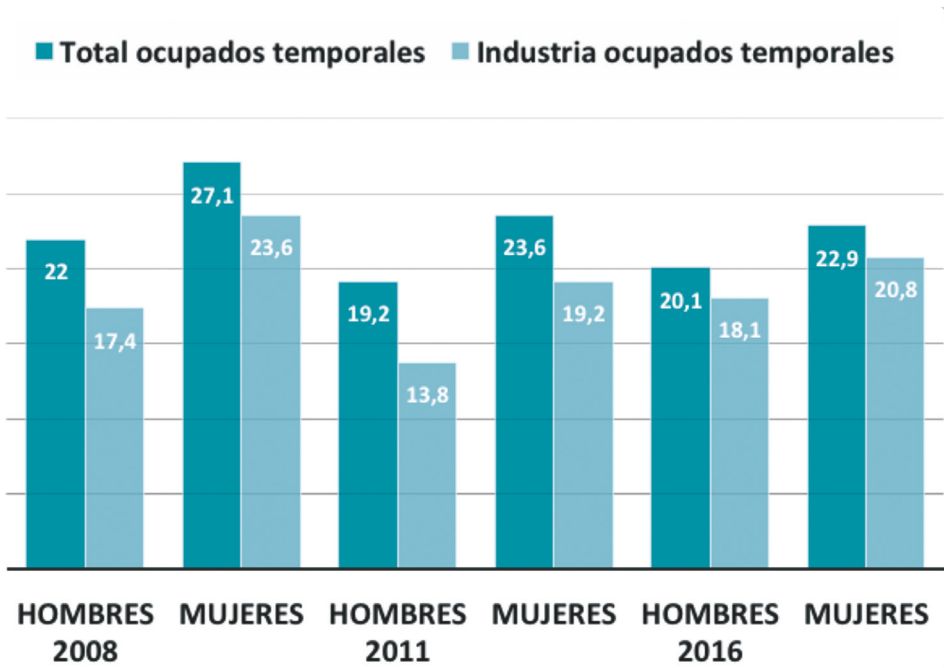
Los porcentajes verticalmente no suman cien pues se han eliminado las personas desempleadas que no refieren sector de empleo anterior.

Respecto a la estabilidad en la contratación en el sector, del gráfico 10 se extraen algunas informaciones relevantes: la primera, la temporalidad es menor en la industria que en la media de todos los sectores, y la segunda, la temporalidad entre las mujeres es siempre mayor que entre los varones. También se observa que el ajuste del empleo en el momento de la crisis se produce entre los temporales, hombres y mujeres, y que la recuperación que se observa en 2016 se hace a través de los trabajadores temporales (suben más de cuatro puntos desde 2011), pero es mucho más lento entre las mujeres.

Estas cifras generales sobre la estabilidad en la contratación muestran que el sector industrial ha sido muy sensible al ciclo económico, con una gran destrucción de empleo (especialmente del empleo temporal entre los varones), que se está recuperando. En el caso de las mujeres su comportamiento no es igual, pues su recuperación parece ser más lenta. Este dato nos informa sobre otro rasgo de su vulnerabilidad, así como del escaso éxito de las políticas laborales para evitar la dualidad mediante sucesivas reformas laborales.



Gráfico 10. Temporalidad masculina y femenina. Comparación entre todos los sectores y la industria 2008-2016 (en %)

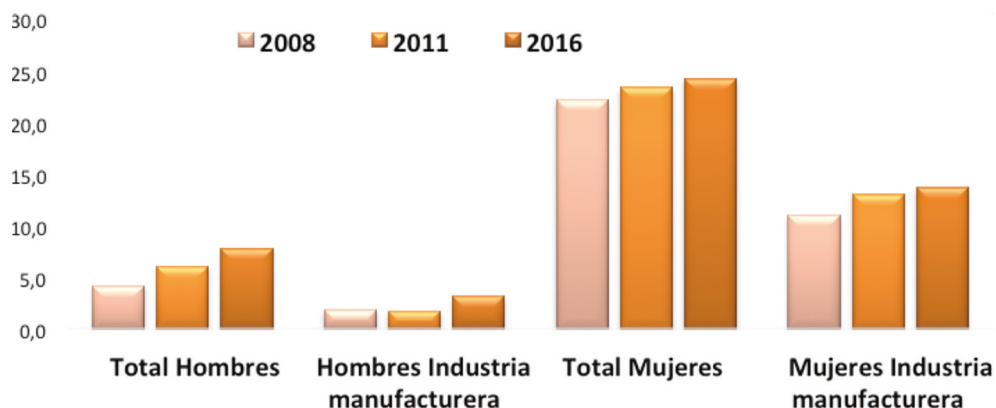


Fuente EPA

Una de las categorías del empleo que más contribuye a entender las diferentes posiciones y estatus entre hombres y mujeres es el tipo de jornada, y en concreto la jornada a tiempo parcial. Pero en el sector industrial el tiempo parcial tiene escasa relevancia, lo que supone un comportamiento diferenciado respecto al resto de los sectores de la actividad productiva, donde es una forma de trabajo cada vez más habitual entre las mujeres y con tendencia creciente en el contexto de los países miembros de la Unión Europea.

La gran mayoría de los varones industriales trabajan a jornada completa, y la destrucción de empleo ha afectado principalmente a este colectivo (casi medio millón de hombres en 8 años). Las mujeres a tiempo completo también descienden, aunque en un número considerablemente menor que los hombres. Su presencia en el trabajo a tiempo parcial, aunque claramente minoritaria, triplicaba la tasa de tiempo parcial masculina en 2008. Esta tendencia desaparece y prácticamente se iguala en 2016 debido principalmente al crecimiento de este tipo de empleo entre los hombres.

Gráfico 11. Porcentaje de trabajo a tiempo parcial por sexos 2008-2016. Comparación de la rama de la Industria manufacturera con el total



Fuente: EPA

Según el Informe de Industria CCOO¹ sobre datos de 2016, en los sectores organizados en esta Federación² trabajan algo más de 800.000 mujeres, lo que supone el 9.6% de los 8,5 millones de mujeres ocupadas en España. En paralelo, los hombres ocupados en el sector alcanzan los 2.7 millones de un total de casi 10 millones de hombres ocupados, un 27% del total. Dicho informe confirma que cuando empieza a crecer el empleo, de las casi 100.000 personas incorporadas a la producción en el sector industrial, tan solo 19.200 han sido mujeres (19,6% del empleo generado), lo que manifiesta que la creación de ocupación y la contratación se ha decantado por el empleo masculino.

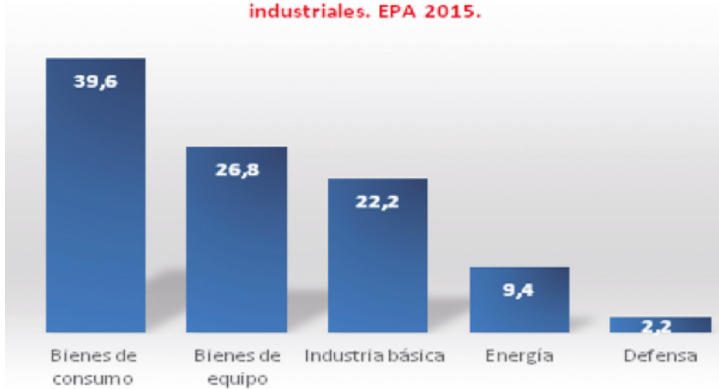


¹ "La situación sociolaboral de las mujeres en los sectores de Industria CCOO". Febrero 2017.

² CCOO Industria agrupa a trabajadores y trabajadoras del Campo, Alimentación, Defensa, Energía, Industria Básica, Bienes de Consumo y Bienes de Equipo, algunos de los cuales no han sido integrados en este informe.

Gráfico 12. Distribución de las mujeres ocupadas en los sectores industriales 2016

Distribución de las mujeres ocupadas en los sectores industriales. EPA 2015.



Fuente: EPA

A partir de la información proporcionada por este informe, y desde la perspectiva de los distintos subsectores encuadrados en la Industria CCOO, las diferencias internas son considerables: el sector que más empleo femenino concentra en 2015 es el de Bienes de Consumo, en el que trabajan el 40% de las mujeres del sector y agrupa a las industrias del auto (18%) y las de textil y moda (16%), entre otras. El siguiente en importancia es el sector de Bienes de Equipo, que concentra casi el 27% de las trabajadoras de nuestro ámbito, mientras que en la Industria Básica trabajan el 22% de las mujeres.

Existen diferencias internas entre algunos subsectores que cuentan con una (relativa) tasa alta de feminización, como el sector químico, donde están ocupadas el 35% de las mujeres del sector, o el sector eléctrico, donde las mujeres alcanzan casi un 25%. Además, la evolución a lo largo de estos años de estos subsectores muestra un balance claramente positivo hacia una progresiva mayor presencia de mujeres.



Tabla 4. Trabajadores y trabajadoras en el sector del metal, industrias químicas e industria eléctrica 2007 y 2015 (en miles y %)

	Año	Varones	Mujeres	Total	%Mujeres
Metal	2007	1.009.877	213.869	1.223.746	17%
	2015	816.609	176.345	992.954	18%
Industrias Químicas	2007	271.480	102.863	374.343	27%
	2015	188.384	100.909	289.293	35%
Industria Eléctrica	2007	45.596	10.180	55.776	18%
	2015	56.816	18.815	75.631	25%

Fuente: EPA

2. La segregación de género en las ocupaciones

Una vez conocidas las principales dimensiones de la presencia de las mujeres en el empleo, vamos a abordar otra manifestación de la desigualdad laboral como es la diferente participación de las mujeres en las distintas ocupaciones. En concreto, vamos a observar si en la distribución de las ocupaciones, mujeres y hombres ocupan los mismos puestos de trabajo y si desde la perspectiva temporal existen tendencias hacia la reducción de la segregación.

Las diferencias por género en la distribución ocupacional y la mayor frecuencia de mujeres en ocupaciones peor remuneradas es un fenómeno amplio que tiene múltiples matices. Este fenómeno puede ser consecuencia de distintos factores que influirían en la preferencia de los empleadores por uno u otro sexo a la hora de contratar para unas u otras tareas. En este punto, es preciso recordar que la literatura especializada (Ibáñez, 2010) ha considerado que las explicaciones convencionales sitúan las diferencias de productividad originadas en los campos de especialización por sexo, como consecuencia de distintas elecciones de estudios o profesiones que, a su vez, vendrían condicionadas por la pervivencia de estereotipos sociales sobre los roles de cada género. Y también los diversos estudios (Cebrián, I. y Moreno, G.) aluden a que podría haber prejuicios en la subestimación del rendimiento potencial de las mujeres en el empleo, en especial en las etapas biográficas de maternidad y crianza.

A la hora de presentar los datos conviene precisar que la Clasificación Nacional de Ocupaciones ha cambiado su categorización en 2011, atendiendo a la necesidad de adecuación a una realidad siempre cambiante. Aunque sus principales dimensiones mantienen una estructura similar, el cambio no permite realizar comparaciones



directas entre las distintas categorías de años anteriores. Por esta razón, los indicadores existentes sobre segregación ocupacional previos a 2011 se presentan separados de los indicadores de 2011 y 2016.

En 2002 nuestro mercado laboral estaba caracterizado por numerosos puestos de trabajo asociados al desarrollo de ocupaciones manuales de cualificación media-baja, pero con una importante diferencia entre los géneros: para los hombres, la concentración se encontraba entre los trabajadores de industria y construcción y, en segundo lugar, entre los operadores de maquinaria. Entre las mujeres, casi la cuarta parte de ellas se encuadraba en los servicios de restauración y personales, pero el peso de las trabajadoras de cualificaciones bajas o “trabajadoras sin cualificación” llegaba casi al 20%.

Tabla 5. Ocupados por ocupación y sexo en 2002

	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	100,0	100,0
1 Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	8,2	6,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10,0	16,0
3 Técnicos y profesionales de apoyo	9,4	11,3
4 Empleados de tipo administrativo	5,8	14,9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	9,6	23,4
6 Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	4,7	2,3
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	25,9	3,0
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	13,5	3,8
9 Trabajadores no cualificados	12,0	18,9

Fuente: EPA



A pesar de que no se pueden comparar completamente los datos de las tablas de 2002 con los de 2011 y 2016, después de la crisis en estos años y la consiguiente caída del empleo, lo destacable es el mantenimiento de la doble polarización: se mantiene la polarización sectorial, pues las mujeres se concentran especialmente en los sectores no manuales como la restauración y la sanidad, y se mantiene la polarización de las cualificaciones, pues las mujeres se ubican en las de menor cualificación. Las diferencias en las jerarquías ocupacionales están más presentes y concentradas en el sector servicios, donde se ubican en las categorías de 'trabajadores de los servicios de restauración y comercio' y en segundo lugar entre los 'trabajadores no cualificados de los servicios'. Por otro lado, las mujeres aumentan su presencia en los perfiles técnicos con porcentajes muy llamativos, y es especialmente relevante la presencia de mujeres como técnicas de la salud y la enseñanza.

Entre los hombres ocupados se advierte una mayor dispersión entre el conjunto de las ocupaciones. Es destacable que, aunque se encuentran mayoritariamente entre los 'técnicos y profesionales de apoyo' y los 'trabajadores cualificados de las industrias manufactureras', la destrucción de empleo se está produciendo entre los trabajadores manuales cualificados y que la crisis económica incide sobre las clases trabajadoras vinculadas a ocupaciones manuales o bajas frente a un aumento de la presencia relativa de las ocupaciones no manuales o técnicas.

Tabla 6. Ocupados por ocupación y sexo en 2011 y 2016

	HOMBRES		MUJERES	
	2011	2016	2011	2016
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
A Directores y gerentes	6,4	5,1	3,3	2,8
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	5,1	5,4	12,7	14,0
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,2	9,0	7,1	8,3
D Técnicos; profesionales de apoyo	11,9	12,0	8,8	9,0
E Empleados de oficina que no atienden al público	4,1	3,7	7,1	7,0



	HOMBRES		MUJERES	
	2011	2016	2011	2016
F Empleados de oficina que atienden al público	2,3	2,4	7,6	7,5
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	9,2	11,1	18,2	18,2
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	2,1	2,3	10,8	10,5
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,9	4,0	0,5	0,6
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,5	3,4	1,3	0,9
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	9,1	7,6	0,2	0,1
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	11,6	11,5	1,9	1,8
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	3,8	3,5	1,8	1,7
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	8,8	8,5	0,4	0,4
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	2,7	2,7	15,7	14,2
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	6,5	7,0	2,4	2,9

Fuente EPA



Dada la importante destrucción de empleo manual, junto con una importante terciarización de las ocupaciones como razones principales de este comportamiento divergente, la hipótesis a contrastar es que si la segregación de género se estuviera reduciendo se debería observar una disminución de la participación de las mujeres en las ocupaciones feminizadas y un incremento de las masculinizadas.

Para ello nos remitimos a la concentración de las ocupaciones entre mujeres y hombres: como se muestra en la siguiente tabla, algo más de la mitad de los hombres ocupados se encuadra en 16 actividades o profesiones, mientras que en el caso de las mujeres, solamente diez ocupaciones explican la ubicación de más de la mitad de las mujeres. Además, tanto las ocupaciones masculinas como las femeninas se caracterizan por cumplir con alguna de las ideas asociadas de forma tradicional a hombres y mujeres, y vinculadas históricamente al rol estereotipado de mujeres, pues solamente dos ocupaciones 'Dependientes en tiendas y almacenes' y 'Otro personal de limpieza' agrupan a más del 15% de las mujeres ocupadas en España a finales de 2015. De nuevo se confirma la escasa variación en relación a estas dimensiones, y que en este terreno casi nada se mueve, pues la segregación entre los géneros es muy estable.

Tabla 7. Principales ocupaciones en el empleo femenino y masculino, 2015

HOMBRES	16 actividades 53,5
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,4
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	4,7
35 Representantes, agentes comerciales y afines	4,1
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,0
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,8
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	3,6
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	3,2
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	3,1
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	2,9
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	2,7



HOMBRES	16 actividades 53,5
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	2,6
52 Dependientes en tiendas y almacenes	2,6
13 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	2,6
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	1,6
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	2,4
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2,2
MUJERES	10 actividades 53,2
52 Dependientes en tiendas y almacenes	7,4
92 Otro personal de limpieza	6,8
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	6,4
71 Profesionales de la salud	5,6
91 Empleados domésticos	5,6
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5,3
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,8
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	4,0
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	3,7
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	3,6



Fuente: EPA

La EPA ofrece un acercamiento a las estructuras ocupacionales a través de la consideración de la variable 'condición socioeconómica', que puede utilizarse como una primera aproximación al concepto sociológico de clase social o, al menos, sociolaboral, y, además, tiene la particularidad de que ofrece información desagregada por sectores.

Esto permite un mayor acercamiento a la estructura ocupacional específica de la industria y la comparación con la media del conjunto de los sectores. Según la Tabla 8, el grueso del sector industrial está compuesto por hombres que trabajan como operarios cualificados, que son más de la mitad de los casi dos millones y medio de trabajadores, mientras que en el conjunto de la actividad económica solo representan una cuarta parte. En el caso de las mujeres, la distribución está algo más repartida entre las distintas ocupaciones, mostrando un peso importante entre el “personal administrativo y comercial” (más de la cuarta parte del empleo femenino en el sector).

Asimismo, se aprecia que la evolución de la mixtificación de las ocupaciones es lenta, pues las ocupaciones tradicionalmente masculinizadas lo siguen estando, y las ocupaciones feminizadas, como el personal administrativo y comercial, continúan siendo femeninas. En este sentido, mirando el conjunto de los sectores, se evidencia que más del 50% de las mujeres ocupadas se concentra en solo dos categorías socioeconómicas: personal administrativo y resto de personal de los servicios. Otra cuarta parte la ocupan las mujeres profesionales y técnicas.

Si observamos el sector industrial en comparación con el conjunto de sectores, las diferencias son importantes, pues el trabajo manual tiene mucho peso, ya que más de la mitad de los varones están concentrados en los operarios cualificados. Las mujeres representan también una parte considerable del trabajo manual, llegando a ocupar más del 30% de la categoría de operarios cualificados, pero tienen una presencia importante entre el personal administrativo (25%). Una característica diferente con las ocupaciones de las mujeres de todos los sectores es su mayor peso entre los trabajadores sin especialización.

Tabla 8. Ocupados por sectores y condición socioeconómica

	Total sectores		Industria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL	10.071,9	8.436,2	1.946,6	632,6
Profesionales, técnicos y asimilados que ejercen su actividad por cuenta propia con o sin asalariados	3,7	3,0	0,8	0,6
Empresarios no agrarios con asalariados	4,9	2,8	3,8	3,1



	Total sectores		Industria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empresarios no agrarios sin asalariados	9,1	5,7	5,0	4,7
Miembros de cooperativas no agrarias	0,1	0,1	0,3	0,3
Directores y gerentes de establecimientos no agrarios	2,6	1,5	2,9	1,8
Profesionales, técnicos y asimilados que ejercen su actividad por cuenta ajena	17,1	24,9	14,0	20,7
Resto del personal administrativo y comercial	12,0	24,8	8,1	25,7
Resto del personal de los servicios	12,8	28,5	2,4	3,2
Contraamaestres y capataces de establecimientos no agrarios	0,8	0,1	2,3	0,5
Operarios cualificados y especializados de establecimientos no agrarios	25,0	3,3	54,3	31,0
Operarios sin especialización de establecimientos no agrarios	4,6	2,3	6,0	7,9



Fuente EPA 2016

Nota: Verticalmente los porcentajes no suman 100 porque las categorías que para el sector industrial no eran representativas (no tenían apenas datos) han sido eliminadas)

La siguiente tabla muestra la evolución en los últimos ocho años en las ocupaciones del sector industrial entre hombres y mujeres. Además de la importante caída del empleo, la distribución de las ocupaciones merece una reflexión debido al diferente comportamiento de hombres y mujeres. Según se observa, las principales ocupaciones

(las que más empleo integran) continúan siendo principalmente femeninas o masculinas, y muestran hasta qué punto está interiorizada e institucionalizada la división sexual del trabajo. Dicho de otra manera, la mayor parte de la población ocupada se encuentra en espacios masculinos o femeninos, confirmando que el fenómeno de la segregación ocupacional sectorial no se ha visto directamente afectado en los últimos años o, si lo ha hecho, ha sido para acrecentar todavía más la diferente ubicación profesional de hombres y mujeres. Parece deducirse que la crisis ha afectado a las ocupaciones manuales o de baja cualificación, frente a un aumento de la presencia relativa de las ocupaciones no manuales o técnicas y, también aumentan los trabajadores sin cualificación, hombres y mujeres.

Tabla 9. Evolución de la distribución de las ocupaciones en el sector industrial (en miles y %)

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
Contraмаestres y capataces de establecimientos no agrarios	3,5	2,3	1,0	0,5
Operarios cualificados y especializados de establecimientos no agrarios	55,2	54,3	34,7	31,0
Operarios sin especialización de establecimientos no agrarios	5,4	6,0	6,7	7,9

Fuente: EPA (cuartos trimestres).

Nota: Verticalmente los porcentajes no suman 100 porque las categorías que para el sector industrial no eran representativas (no tenían apenas datos) han sido eliminadas.

La segregación por género es una característica persistente también en los mercados de trabajo europeos. Como informa la sexta Encuesta de Condiciones de Trabajo (EWCS), los niveles de segregación ocupacional y sectorial son también muy importantes en la



media de los países de la UE-28, como se reflejan en la siguiente tabla. La comparación con el nivel europeo afirma que nos encontramos en niveles similares a los existentes en la UE-28, aunque no disponemos de los datos correspondientes al sector industrial. Los datos del citado Informe aseguran que, a pesar de los avances registrados, en 2015 las mujeres y los hombres europeos siguen teniendo experiencias de trabajo diferentes en numerosas dimensiones, desde la ocupación y el sector hasta el tipo de contrato, la retribución y la jornada laboral. Por otro lado, la permanencia de la segregación ocupacional se muestra en que más de la mitad de los trabajadores declaran tener un puesto de trabajo que es desempeñado principalmente por personas de su mismo sexo (el 58% de los hombres y el 54% de las mujeres), mientras que tan solo una quinta parte (el 21%) señala que es desempeñado por la misma proporción de mujeres y hombres. En términos de segregación jerárquica apunta a la existencia de algunos avances, pues la proporción de trabajadores por cuenta ajena de todos los países y todos los sectores que tienen como supervisora a una mujer aumentó del 24% en 2000 al 33% en 2015.

Tabla 10. Ocupación en la UE-28 (en %)

	HOMBRES			MUJERES		
	2008	2011	2016	2008	2011	2016
Legisladores, oficiales sénior y managers	10,0	7,5	7,3	6,1	4,4	4,3
Profesionales	12,7	16,0	16,7	15,1	20,0	21,1
Técnicos, profesionales y asociados	13,8	14,4	14,7	19,3	16,5	17,2
Empleados administrativos	5,9	5,9	5,8	16,6	14,7	14,2
Comerciales, trabajadores de los servicios	7,7	11,1	11,5	21,0	24,1	23,6
Trabajadores cualificados de la agricultura y pesca	4,8	4,9	4,8	3,8	3,3	2,8
Trabajadores de la manufactura y el comercio	22,5	20,0	19,2	3,3	2,7	2,7



	HOMBRES			MUJERES		
	2008	2011	2016	2008	2011	2016
Operadores maquinaria, plantas y ensambladores	12,7	11,3	11,2	3,4	2,8	2,8
Ocupaciones sin cualificación	8,6	7,6	7,8	11,1	11,1	11,1

Fuente: Eurostat.

Siguiendo estos datos, parecería confirmarse la existencia de una definición previa de las características de las distintas ocupaciones, definición que tiene poco que ver con los elementos técnicos u organizativos de las ocupaciones, y sí con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a ellas. Eso reflejaría la predominancia de un orden de género como criterio de caracterización y clasificación de los sectores y las ocupaciones como más o menos adecuadas para hombres o mujeres, definiendo con ello verdaderos territorios masculinos y femeninos en el mundo del trabajo. La industria podría ser, por tanto, un sector clave para analizar la (des)igualdad de género en las empresas y sectores, donde el modelo tradicional de trabajo se ha puesto en evidencia en numerosos estudios. A pesar de los avances, los cambios son lentos tanto en términos de incorporación de un mayor número de mujeres, como de modificación de las ocupaciones y las profesiones.

3. La brecha salarial por razón de género en la industria

Una vez definidas las características de los empleos de las mujeres y concretadas las características de la segregación, vamos a comprobar si dicha separación conlleva o no diferentes niveles de capacidad productiva por parte de los trabajadores (formación y experiencia), y/o distintas oportunidades y/o recompensas laborales.

La importancia explicativa del fenómeno de la segregación ocupacional en su relación con el análisis de las diferencias salariales reside en que explica una parte de la organización del sistema productivo y las interrelaciones que esta organización pueda tener en la sociedad en su conjunto. Entre otras cuestiones explica que la brecha salarial se produce como efecto de todas las variables laborales consideradas, en especial la segregación ocupacional y vertical. Hablamos de brecha y no de discriminación, puesto que la discriminación salarial por razón de género se puede definir cuando una mujer es tratada de forma diferente que un hombre en cuanto a su remuneración, no existiendo causas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre ello. En consecuencia, para poder hablar de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo, sería necesario identificar y



cuantificar previamente la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en idénticas situaciones y condiciones. Como son muy escasas las ocasiones donde se dispone de información sobre el salario de dos trabajadores (hombre y mujer) con idéntica situación e idénticas condiciones, que permita cuantificar la posible existencia de discriminación salarial media, hablamos de brecha salarial.

Los acercamientos empíricos a la brecha salarial entre hombres y mujeres se derivan de la información disponible en las estadísticas oficiales. Existen varias maneras de medir y analizar los salarios de las y los trabajadores españoles, pero en este caso utilizamos la información disponible que proviene de la Encuesta de Estructura Salarial, recientemente publicada y cuyos datos corresponden al año 2014 (pues se trata de una encuesta de publicación cuatrienal), y proporciona datos brutos sobre los salarios anuales de hombres y mujeres.

En todo caso, y reconocidas estas limitaciones, los datos sobre salarios brutos anuales relatan que (1) en todos los grupos de ocupación la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres, (2) existen sectores con mayor o menor grado de brecha salarial entre hombres y mujeres, (3) entre los profesionales que desempeñan ocupaciones similares, el salario masculino supera claramente al femenino y (4) de forma global, las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas.



Tabla 11. Salario medio anual por sexos

	Salario Medio anual Mujeres	Salario Medio anual Hombres	% salario hombres sobre salario mujeres
Todas las actividades	19.744,82	25.727,24	30.3%
Industria manufacturera	21.923,13	28.086,91	28.1%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	43.473,80	53.084,89	18.1%

Fuente: EES 2014.

Finalmente, se observa que entre las diferentes ramas industriales tienen un salario bruto anual mayor que el salario bruto anual medio de los sectores. Además, la distancia

entre los salarios de las mujeres es menor que la distancia de los salarios brutos de los hombres, que tienen mayor dispersión. Y en tercer lugar, que en los sectores donde los salarios son más altos disminuye la distancia entre hombres y mujeres, como ocurre en la rama "suministro de energía, gas vapor y aire acondicionado".

Desde la perspectiva de las ocupaciones, la siguiente tabla muestra que el salario bruto de los varones permanece por encima del salario de las mujeres en todas las categorías consideradas. También resulta interesante observar que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en las ocupaciones donde se encuentran mayoritariamente los varones, como es el caso de los trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (recordemos la tabla 7, donde se observaba que esta categoría ocupaba al 11.5% del empleo masculino en 2016, frente al 1.8% del empleo femenino y que tiene una brecha salarial 6 puntos superior a la media).

Tabla 12. Brecha salarial en algunas ocupaciones

	Salario medio anual MUJERES	Salario medio anual HOMBRES	% Brecha
Todas las ocupaciones	19.744,82	25.727,24	23.3
A. Directores y gerentes	45.540,99	56.422,49	19.3
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.028,30	40.643,77	18.7
E. Empleados de oficina que no atienden al público	18.932,55	24.147,61	21.6
F. Empleados de oficina que atienden al público	17.252,39	21.761,91	20.7



	Salario medio anual MUJERES	Salario medio anual HOMBRES	% Brecha
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operarios de instalaciones y máquinas	16.488,90	23.194,49	28.9
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	17.763,67	25.316,77	29.8
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.506,95	20.234,00	13,5
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.050,89	94	21.7



Fuente: EES 2014

La desigualdad de género en la industria. Análisis cualitativo

La iniciativa legislativa española, de la mano de la Ley Orgánica de Igualdad, obliga al respeto del principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de las relaciones laborales y alienta a las partes a conseguirlo, pero, como es sabido, se trata de una voluntad bien intencionada e interesante, pero genérica, pues dota a las partes de pocos incentivos y herramientas concretas y específicas para su implementación. Y así, de forma indudable, por el contundente efecto de la crisis económica nos conduce, indudablemente, a subrayar su ineffectividad. A pesar de ello, en las próximas líneas también encontramos avances que nos deben alentar a seguir con la senda del fin de los roles sociales establecidos según el género.

En el apartado anterior analizamos esta situación desde un punto de vista cuantitativo. Ahora, con la intención de ahondar un poco más en la búsqueda de líneas positivas de intervención, vamos a retomar en consideración desde una perspectiva cualitativa, mediante la realización de entrevistas y grupos de discusión³, qué factores influyen en la perpetuación de la segregación laboral de género y qué fallos podemos encontrar en las herramientas con la que contamos para corregirla.

1. Selección y promoción

Las dificultades para el acceso e incorporación de las mujeres en el ámbito laboral comienzan en el mismo proceso de selección, pues los sesgos de género modulan las decisiones a la hora de seleccionar a una persona para un puesto. Intervenir para modificar esta realidad y favorecer la entrada de mujeres en sectores y profesiones donde no están representadas, para aumentar la diversificación profesional, no es el resultado de un proceso "natural", sino que requiere una fuerte apuesta por parte de los implicados en este proceso.

Es importante subrayar de nuevo que los estereotipos son la base de los prejuicios, que afectan tanto a hombres como a mujeres, ya que no solo se limitan a describir sino a prescribir conductas, actitudes, respuestas. En esta dirección se está avanzando muy lentamente, pues las empresas no asumen que los estereotipos tienen efectos sobre las prácticas cotidianas de las personas y que existe un vínculo importante entre las imágenes acerca de la identidad y el rol de cada sexo con la forma como cada persona articula sus relaciones. Y así, el hecho de que a las mujeres se les asignen determinadas tareas dentro de un proceso productivo nos lleva a las representaciones dominantes sobre los géneros, que hacen que dichas tareas se asocien a un sexo o a otro, pues son estas representaciones las que justifican y reproducen la discriminación sexual en el ámbito laboral. Algunos estudios (World Economic Forum, 2016) son concluyentes en que las experiencias de las escasas mujeres técnicas que se presentan para trabajar en ocupaciones fuertemente dominadas por hombres sufren un fuerte proceso de selección, según el cual o están extremadamente cualificadas o terminan por abandonar.

La selección es, pues, una senda llena de obstáculos que se convierte en una auténtica barrera cuando falta transparencia y carece de objetividad. Es un error presuponer que los sistemas de selección son objetivos (Román, M. *et al*; 2013), pues habitualmente las barreras y los sesgos machistas no son claramente visibles y suele haber grandes resistencias a reconocerlos. Por ejemplo, se presupone que la mujer tiene o va a tener cargas familiares que ella deberá asumir en soledad, por lo que no va a poder aceptar responsabilidades en el empleo, etc., a pesar de que reúna las características del perfil del puesto.

³ Sus intervenciones aparecerán a lo largo de todo este apartado.



Ser consciente de los sesgos y tratar de evitarlos significa que se debe avanzar hacia el establecimiento de reglas de selección y que los sistemas modernos de acceso y desarrollo de la carrera laboral deben basarse en procesos más transparentes y menos discriminatorios para las mujeres. Para ello, el conjunto del proceso debe ir acompañado de la perspectiva de género como un elemento imprescindible, de forma que, en la asignación de los puestos, las personas seleccionadoras deben justificar que han tenido en cuenta la variable de género en orden a conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres en esos puestos:

“Las preguntas se establecen con anterioridad, se deben formular a todos los candidatos en el mismo orden, no se admiten comentarios o preguntas subjetivas.” (EMM1).

En los grupos de debate (tanto de la parte de las empresas como de la parte sindical) se reconoce que uno de los problemas de la selección reside en el método:

“El método de selección adolece de una falta de pluralidad de los entrevistadores, pues donde los procesos de evaluación son más plurales, a medio y largo plazo, se consigue una mayor presencia de mujeres.” (EMM4).

Es el método lo que condiciona todo: las personas -su sensibilidad en estos temas- que tienen la responsabilidad de desarrollar el procedimiento de selección, la adecuación o no de los requisitos que se solicitan -y que en la mayoría de los casos conllevan una discriminación indirecta por razón de género-, la opacidad del procedimiento o el llamamiento que puede hacerse a los trabajadores de uno u otro sexo:

“Si nadie te dice nada, tú no vas a ir a trabajar a una empresa de hombres (...) Se publicó en prensa que iba dirigido a mujeres y se recibieron diez mil solicitudes” (EMM2).

“Cuando les dices que quieres que se incorporen mujeres a determinado puesto, cada uno te cuenta una película: que si hay sustancias tóxicas, que no les interesa porque los turnos son rotativos, porque hay cargas pesadas...” (EMM2).

Se ha encontrado alguna excepción en las empresas que mantienen las líneas de producción directa y/o requieren una importante cantidad de mano de obra directa (como ocurre en algunas líneas de producción de automóviles, pero también en otras empresas, que por distintas razones mantienen la producción en España), que han ido incorporando a mujeres en algunos espacios de producción. Para ello, han tenido que modificar las tradicionales formas de gestión empresarial, tanto en cuanto a los procedimientos de selección como a los organizativos.



Respecto al mantenimiento de la segregación vertical, nuestras informantes confirman que los espacios de la alta dirección continúan siendo mayoritariamente masculinos, donde la toma de decisiones se desarrolla en contextos de relaciones y modos de trabajo muy compartimentados y jerarquizados, poco colaborativos, poco flexibles y poco espontáneos. No hay boquetes o aperturas en el “techo de cristal”, pues ellas no llegan a los espacios de poder y decisión, o lo hacen en posiciones débiles por encontrarse en franca minoría, y sospechan que esta homogeneidad masculina no tiene apenas nada de casualidad, pues esta tímida diversidad que han conseguido es, en sus palabras:

“Solo un maquillaje que se elimina en cuanto rascas un poco” (EMM2).

“La diversidad es una cuestión de altura, (pues) se ve menos cuanto más arriba miras.” (EMM4).

2. La disponibilidad laboral y el persistente dilema de la conciliación

El tiempo se ha convertido en las últimas décadas en una dimensión social privilegiada, pues pone sobre la mesa uno de los problemas centrales en nuestras sociedades, como es la desigualdad de los tiempos en las relaciones laborales. En general, la materia del tiempo de trabajo es central, por el hecho de que las empresas han transformado esta materia en un instrumento clave para gestionar y movilizar productivamente su fuerza de trabajo. Estas políticas se concretan en la exigencia de una elevada «disponibilidad» temporal entre las plantillas; el mejor trabajador es el más disponible, el peor, el menos disponible, y la falta disponibilidad se toma en cuenta en el caso de las mujeres.

Aunque es complicado conocer realmente el ejercicio de permisos y derechos de las plantillas, porque muchas empresas, aún hoy, recopilan a mano la información sobre la utilización de aquellos permisos que no tienen repercusión en nómina, los diagnósticos evidencian el desigual tiempo que dedican mujeres y hombres a la vida personal y familiar y cómo la diferencia en la utilización de los derechos de conciliación de unas y otros, y los estereotipos, condicionan sobremanera el acceso, el desarrollo profesional y la continuidad en el empleo de las trabajadoras. Esta desigualdad sigue evidenciándose en los diagnósticos de situación, aunque en los últimos años hemos observado cierta progresión en la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los trabajadores. A pesar de ello, las empresas son reacias a incorporar medidas que favorezcan la corresponsabilidad y las medidas de conciliación que contemplan –más allá de las legalmente establecidas-, ya sea por convenio colectivo o por política empresarial, y siguen favoreciendo que sean las mujeres las que hagan uso de las mismas, pues incluso se acepta mejor que la mujer se ausente para atender necesidades familiares.



De nuevo se encuentra la paradoja de que una mayor presencia de mujeres en el empleo traiga consigo y tenga por consecuencia la creación de nuevas desigualdades. Uno de los límites que se advierte en materia de políticas de igualdad se debe a que desde las gerencias empresariales se visualiza a las trabajadoras como “madres trabajadoras”, tanto de facto como en potencia, siendo por tanto el sujeto a quien se destinan las políticas de la igualdad. No hay que perder de vista la potencia del discurso donde las mujeres modernas deben hacer carreras profesionales igual que los hombres, pero sin perder de vista la maternidad. En el creciente discurso en nuestra sociedad a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, esta definición se ha traspasado a los sindicalistas de empresa que tienden a hablar de medidas de conciliación como si afectaran exclusivamente a las mujeres, porque ellas tienen obligaciones familiares que cumplir, y esto aparece, aunque hayan declarado previamente que la conciliación debe afectar a los trabajadores de ambos sexos.

En algunas de las entrevistas realizadas se exhibe implícitamente una visión de la teoría de las preferencias, según la cual la desigualdad se debería a que las mujeres optan libre y voluntariamente por trabajos y estilos de vida distintos, lo cual limita la capacidad de la conciliación de la vida laboral y familiar como elemento sustantivo de solución. Así planteado, la conciliación como derecho en exclusiva de las mujeres no logra que éstas salgan de la posición subordinada, laboral y socialmente. Además, seguirán en posición subordinada en el mercado de trabajo y en la profesión, porque aún en la mejor de las negociaciones si ese derecho se consigue solo para que las mujeres puedan cumplir mejor con sus deberes familiares, estos seguirán siendo una barrera para la igualdad de oportunidades con los hombres, por mucha conciliación que se permita. En realidad, pensar en el tiempo de trabajo y la conciliación como un problema individual es no reconocer que estamos ante un problema social por definición, y que en consecuencia debe ser enfrentado como un problema colectivo y nunca individual.

Como medida individual y dirigida en exclusiva a las mujeres, el modelo español de conciliación y su medida estrella, la reducción de jornada, ha provocado la aparición de un problema que agranda las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras, y también de diferenciación entre ellas, debido a la infrutilización de otras medidas como la adaptación de jornada. Tanto la representación sindical como el personal de gerencia confirman la existencia de un conflicto en las plantillas, que aparece cuando las mujeres (parece que son en exclusiva mujeres) que se acogen a esta medida lo hacen solicitando la incorporación al turno fijo de mañana. Esto puede convertirse en un auténtico problema para su gestión, no solamente para la representación sindical sino también para el personal de gerencia.



“La conciliación es una castaña, lleva a conflicto con el resto de compañeros porque pasan a turno fijo de mañana. ¿Por qué hay que reducir la jornada para lograr la conciliación?” (GS3).

Apenas se encuentran referencias sobre otros modelos u otras medidas para avanzar en la racionalización de horarios y, por ende, en la conciliación laboral y familiar/personal. En todo caso, atribuir a la conciliación un papel más destacado en la negociación colectiva parece un camino agotado y en algunos casos parece existir una confluencia para provocar un cierto cambio de orientación, tanto por parte de los responsables de algunas empresas como por parte de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

“Hay otras medidas para la conciliación que la adaptación de la jornada y reducir al mínimo el tiempo de reducción de jornada a 1/8, porque lo otro es un error.” (GS2).

Otras voces, en este caso desde la gerencia de una gran empresa, que hace suya una reivindicación sindical, se plantean solicitar una adaptación del horario de trabajo sin necesidad de tener que reducir la jornada y, por lo tanto, también el salario.

“No concedo reducciones de jornada sino que trato de convencer a las mujeres para que adapten el horario, y tratamos de que haya acuerdos en las personas que trabajan en cada turno para que se vayan cambiando en los turnos malos.” (EEM1).

3. Mujeres que derriban estereotipos

Igual que otras formas de división del trabajo, la segregación laboral no es rígida o inmutable, y presenta grandes variaciones en el tiempo y en el espacio. Por ello, entre los objetivos de este trabajo se planteaba contar con la percepción y la valoración de algunas jóvenes trabajadoras que, rompiendo los prejuicios y estereotipos, están desarrollando ocupaciones típicamente masculinas. No ha sido fácil contar con su experiencia, desde localizarlas hasta entrevistarlas, pero sus relatos cuentan otro ángulo de la diversidad profesional. Desde la perspectiva de las razones de su elección relatan que comenzaron a estudiar un tipo de Formación Profesional de corte “masculino”, donde los apoyos de familias y profesores fueron también ambivalentes.

“Mi padre me decía: ¿no quieres hacer peluquería? A mi padre no le gusta porque le da miedo, porque hay muchos riesgos, pero me da vergüenza ajena que me diga...” (ET1).

“Empecé por mi padre a estudiar electrónica, no porque me gustase porque era total el desconocimiento, no había muchas chicas solo un par más.” (ET3).



En las entrevistas al grupo de estudiantes del instituto intervenían también otros factores en la elección de sus estudios: sus gustos, posibilidades de encontrar empleo en el futuro, de desarrollarse profesionalmente, del apoyo de otros compañeros y compañeras, de tener un salario justo, sentirse a gusto, tener posibilidades de conciliar en un futuro sin que perjudique su carrera profesional, etc. Con tantos condicionantes, podemos observar cómo el apoyo familiar condiciona sobremanera que la balanza se decante hacia una u otra formación.

“Empecé ciencias tecnológicas porque se me da bien, me gusta y creo que tiene muchas salidas” (ET2).

Una vez terminada la formación, el primer elemento de un escenario lleno de obstáculos, fue la toma de consciencia de las dificultades para el acceso al empleo dentro de los perfiles profesionales para los que se habían formado. En los casos de nuestras entrevistadas el acceso estuvo marcado por la intervención y acción positiva del sindicato en sus empresas, aunque en la actualidad siguen trayectorias laborales diversas.

“Antes de entrar me afilié porque ellos se movieron para que hubiera vestuario” (ET1).

El carácter complejo de su inserción laboral y la ruptura de la cotidianeidad de un ambiente de trabajo realizado en exclusiva por hombres se muestra en el relato de que cuando comenzaron en sus puestos de trabajo les costó adaptarse por la desconfianza previa de sus compañeros y la soledad que debieron asumir:

“Nadie me enseñó, es como conducir, te sacas el carné y luego pues tienes que aprender” (ET1).

En todo caso, se ha llegado a una cierta ‘normalidad’ y a una pasiva aceptación, aunque no ha habido más incorporaciones de mujeres en sus respectivas profesiones y no hay expectativas de ello.

“En mi trabajo yo le doy a todo. No por ser mujer hago menos que ellos, pero soy la única chica en toda la fábrica y me gustaría que metiesen más mujeres como yo.” (ET1).

Reconocen que siguen siendo vulnerables, pues son una ‘rareza’ que no cuestiona la materialidad simbólica de la segregación, pues el hecho de trabajar en la empresa privada en una ocupación típicamente masculina no hace que se supere su papel subordinado ni se asuma la igualdad de papeles con el otro sexo.

“Las relaciones eran buenas con compañeros, jefes y encargados, no podía ascender porque entré de peón y acabé de peón, y entraban chicos a mantenimiento de la empresa y nunca pensaron en mí para ese puesto” (ET3).



La intervención sindical en los planes de igualdad

Son varios los mecanismos de los que goza la acción sindical para favorecer la disminución de la segregación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. Nos vamos a centrar en la herramienta que más se ha trabajado y que se está demostrando más efectiva para ello, los planes de igualdad⁴. Y es que, aunque tímidamente las acciones positivas y/o correctoras se acercan al contenido de los convenios colectivos, aún éstos se caracterizan por su ambigüedad y falta de concreción en esta materia. La transversalidad de género, por tanto, sigue siendo una asignatura pendiente en los convenios colectivos, y podemos decir también en la acción sindical.

Marco legal

Es amplia la normativa, tanto en el ámbito internacional como nacional, que articula los derechos de información y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras para favorecer la consecución de la igualdad efectiva por la vía de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, y la prevención y actuación contra toda discriminación por razón de sexo⁵.

En cuanto al derecho de negociación, el artículo 45.1 LOI recoge la obligación general para todas las empresas, independientemente de su tamaño, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores. Por su parte, el 45.2 establece que “en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.” Pero no es el único caso en el que se establece la obligación de tener un Plan de Igualdad, el artículo 45 en sus puntos 3 y 4 también lo prevé en los casos de que lo establezca el convenio colectivo de aplicación, o cuando la autoridad laboral acordara la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración o aplicación de dicho plan, siendo voluntario su establecimiento para el resto de empresas (45.5). En estas situaciones, aunque habría que estudiar cada caso, la intervención de la RLT se podría limitar a una mera consulta.

⁴ Se entiende por Plan de Igualdad al conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46 LOI).

⁵ Se recomienda la consulta de la *Guía para la negociación de Planes de Igualdad de la Federación de Industria de CCOO*, pág. 22-33 (Derechos de información, audiencia, consulta, vigilancia, en la prevención del acoso).



Por su parte, el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, tras la nueva regulación otorgada por la LOI, dice: "1. (...) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres". De ahí que sea fundamental que en las normas convencionales se recojan mecanismos para fortalecer la presencia y participación de la RLT en todos los casos y fases de los planes de igualdad, ya que la efectividad de estos planes pasa por que sean producto de una negociación entre quienes mejor conocen la realidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y las necesidades de la misma.

1. La necesaria reorientación de los planes de igualdad

Si algo caracteriza a nuestra representación sindical es su capacidad de crítica y autocrítica, algo que le acompaña durante y después de la negociación de un plan de igualdad, de ahí que en pocas ocasiones quede satisfecha del resultado de los acuerdos, no por el contenido en sí, sino por el poco compromiso que demuestran las direcciones empresariales, siempre, con excepciones, desde luego.

La falta de compromiso y la desidia empresarial se traducen en situaciones que condicionan continuamente los acuerdos: falta de diagnóstico, negación de las desigualdades, falta de aportación de recursos, limitación de participación de la representación sindical en el diagnóstico, condicionamiento en la composición de la comisión de igualdad, ausencia de un adecuado seguimiento y evaluación del plan de igualdad, son algunas de ellas.

Los diagnósticos de situación deberían ser considerados como un espacio fundamental de intervención y participación sindical, como la herramienta necesaria para poder realizar una acción sindical eficaz, con perspectiva de género. Estos diagnósticos permiten constatar la situación de las trabajadoras de los sectores industriales, deducir los aspectos que afectan más a la presencia de mujeres en los sectores masculinizados y justificar la necesidad de unos objetivos y medidas concretas.

En cuanto a las mesas de negociación existe un factor que, desgraciadamente, les continúa acompañando hasta el día de hoy: la escasez de formación en negociación desde la perspectiva de género, lo que solo se ha podido compensar con la presencia de personas expertas en igualdad de género como asesoras.

La negociación por parte de la empresa, salvo excepciones, la dirigen personas de recursos humanos, lo que limita el alcance de las medidas, debido a la falta de



autonomía, por un lado, y a la ausencia de incidencia en la toma de decisiones de otras áreas de la empresa, por otro.

A lo largo de este estudio no ha dejado de surgir la influencia en la negociación de otros agentes que no están en la mesa. Por un lado, la dirección de la empresa, principalmente compuesta por hombres, que aún ausente en la mesa plantea las líneas rojas de la negociación. Todas las responsables de recursos humanos entrevistadas han confirmado que, aunque ha habido cambios en la cultura empresarial en este sentido, tienen dificultades para trasladar algunas medidas acordadas.

“Y ahora sí” (EEM2.)

“Es una empresa tan industrial que tiene una cultura eminentemente varonil, donde el presencialismo está muy presente” (EMM4).

“Tengo que meter pequeños cambios, vendiendo el distintivo de igualdad, etc.” (EEM2).

Pero también intervienen otros agentes, como los propietarios de las instalaciones, cuando el lugar de trabajo no pertenece a la compañía, o los clientes.

“Quieren que se les realice el servicio en un horario determinado y ello puede chocar con la conciliación” (EMM4).

Más aisladamente encontramos otras instituciones que influyen en la negociación, como aquellas que condicionan los requisitos de acceso a determinadas profesiones o la aprobación de medidas que tengan impacto económico en empresas de titularidad pública o semipública, por lo que la sensibilización, conocimiento de normativa y formación en igualdad de género va más allá de la representación legal de la empresa o la plantilla. Pero quizá, la figura que más se resalta por todas las partes, como influyente a la hora de acordar e implantar las medidas, es la del mando intermedio de la empresa, debido a su influencia en la toma de decisiones y a su contacto directo con la plantilla.

No obstante, a lo largo de estos años se observa un relevo generacional en la gestión de los recursos humanos en las empresas, lo que ha podido favorecer la evolución de los planes de igualdad. Se han incorporado personas más jóvenes, algunas, mujeres, que son más conscientes del valor que aportan las mujeres a las empresas y que no ven la necesidad de tener un plan de igualdad como un mero cumplimiento legal. Son menos reacias a la utilización de la acción positiva o las cuotas, aunque sea más difícil incorporarlas a la cultura empresarial y, en ocasiones, también sindical. Por tanto, la pedagogía y necesidad de explicar el porqué de estas medidas es importantísima



“Nuestra empresa debe pelear por que nuestras fábricas sean punteras. Las mujeres han demostrado menos absentismo, más calidad y se preocupan más por el resultado de la empresa” (EMM4).

“El cambio irá más rápido cuando las mujeres estén convencidas de ello. Yo sí creo en las cuotas”. (EMM1).

Fruto del trabajo de las comisiones de igualdad o seguimiento, los planes de igualdad han evolucionado hacia una mayor concreción. Durante estos años, se ha podido comprobar la ausencia de objetivos concretos marcados que fueran exigibles y cómo las declaraciones de intenciones que recogían algunos planes no rompían con los estereotipos de género que llevaban a las mujeres a tener menos posibilidades en el acceso, desarrollo profesional o condiciones que el resto de sus compañeros.

En sus inicios, por parte de las empresas, por un lado, había mucho miedo en plasmar acciones concretas que les fueran exigibles posteriormente, o consolidar derechos que hasta el momento se otorgaban de manera arbitraria. Por parte de la representación sindical se aceptaron unos textos poco concretos con el ánimo de que, durante la fase de evaluación y seguimiento, se concretaran en las medidas realmente necesarias para cambiar la tendencia en sus empresas. Sin embargo, la realidad, salvo excepciones, ha llevado al desánimo y desconfianza de la representación sindical en los “compromisos adoptados por las empresas”. Y es que, como hemos visto, no se ha corregido la masculinización o feminización de determinadas actividades o puestos durante estos años.

El ámbito de aplicación y vigencia también influye en la eficacia de los planes de igualdad. Aunque según la LOI queda claro que el ámbito de aplicación es la empresa, pudiendo establecer acciones específicas para centros de trabajo, áreas o departamentos, hay múltiples planes de igualdad que sólo afectan a uno o varios centros de trabajo de una empresa. Esto, sumado a la falta de concreción, puede llevar a la perpetuidad de determinados estereotipos que acompañan a la gestión de las empresas, o a gestiones más o menos transparentes en función del centro de trabajo y que sólo se podrían corregir en aquellos que tuvieran determinado tamaño o fuerza sindical.

Además, nos encontramos con planes de igualdad que carecen de vigencia, otros que se negociaron a la par que el convenio colectivo de aplicación y otros negociados al margen del convenio, con una vigencia propia, sin que estas diferencias vengan derivadas por una estrategia clara. De hecho, entre la RLT entrevistada, aunque alguna considera que la vigencia indefinida no es un obstáculo para avanzar, porque están realizando un adecuado seguimiento del plan, otras afirman que el no tener fecha



de caducidad les perjudica, porque una vez que las empresas han cumplido con su objetivo de la firma ya no realizan ningún esfuerzo en su implantación y seguimiento.

No obstante, consideran que lo que más afecta a su contenido y su implantación es que la falta de voluntad ni política ni empresarial para avanzar y que faltan salvaguardas para que lo acordado se deba cumplir.

“La igualdad sólo nos la creemos nosotros (CCOO en este caso)”. (GS2)

Ha sido en la gran industria donde los cambios han sido más sustanciales, pues de la mano de la intervención sindical se afirma la existencia de procesos de adaptación de la maquinaria a las condiciones de las nuevas trabajadoras, y también otros cambios no de índole menor en la adaptación de los lugares de trabajo a las mujeres, como vestuarios para cambiarse. Según relatan, en estos espacios se han contratado algunas mujeres con escasa o nula experiencia laboral y baja cualificación para incorporarse a las líneas de producción “adaptadas”.

“Veíamos puestos donde podían estar mujeres, pero solo es la presión sindical, si la hay, la que ayuda a eso, es cierto que a partir de los planes de igualdad el comité ha puesto pie en pared, y al detectar que la empresa pide perfiles a la ETT que sean solo de hombres pues han protestado”. (GS2).

Las mujeres sindicalistas de forma especial consideran que lamentablemente el intento no está dando los resultados que se podían esperar y ha fracasado, pues no tiene mucho éxito en nuestra realidad laboral, coincidiendo en ese ámbito con las opiniones de las responsables empresariales entrevistadas.

“El plan de igualdad es marketing, se hace en los despachos, pero sin intención de ‘verdad’”. (GS2)

“El plan de igualdad no funciona”. (GS2).

“En los planes de igualdad faltan salvaguardas para obligar a la empresa a cumplir lo que está escrito, como la contratación en profesiones donde están menos representadas, pero la comisión de igualdad no tiene datos para ver las vacantes y el perfil de lo que se presentaban y por qué se ha elegido a esa persona, pero no nos dan datos”. (GS1).

“La cosmética del plan de igualdad, para meterse en concursos y tal...” (GS2).

“Es difícil hablar de igualdad cuando ni el horario se cumple”. (GS3).

“El seguimiento y evaluación, asignatura pendiente”. (GS3).

Como hemos visto, el grado de satisfacción general de la representación sindical durante la fase de evaluación y seguimiento del plan de igualdad es deficiente. Sólo



excepcionalmente, la comisión de seguimiento se reúne con regularidad, analiza los indicadores recogidos en el plan o que se han acordado en la misma comisión y evalúa el grado de implantación de las medidas, dificultades surgidas, procedimientos de implantación, adecuación a los plazos de ejecución establecidos, etc.

Algo fundamental para que se produzca esta situación es la ausencia de un presupuesto asignado para su implantación. Las direcciones empresariales son incapaces de comprender los beneficios que esta inversión arrojaría en el futuro, tales como mejor ambiente en la plantilla, mejora en la gestión del personal, incremento de la competitividad, proyección de la imagen de la empresa, etc.

Por otro lado, el incumplimiento del plan de igualdad, aunque se rechaza y en algunos casos se denuncia, no se suele ver como elemento de movilización, disputa o lucha sindical. La solución se suele dejar en manos de la inspección de trabajo, de modificaciones legislativas o de la evolución de la cultura de la compañía. En la mayoría de los casos se espera a la caducidad del acuerdo para iniciar una nueva negociación. Esto ha llevado también a una mayor exigencia en la negociación de los segundos y terceros planes de igualdad, tanto a la hora de fijar objetivos, estableciendo porcentajes, reduciéndolos y haciéndolos más claros, como a la hora de establecer medidas.

2. La formación

Aunque en el próximo apartado se va a profundizar en la formación en la empresa, como factor fundamental para favorecer la contratación de mujeres y corregir las desigualdades que el sistema o proceso de socialización haya provocado, queremos aquí incidir en los mecanismos de intervención sindical.

La formación en igualdad de género es esencial para alcanzar la transversalidad de género en la acción sindical. De lo analizado a lo largo de nuestro estudio podemos extraer dos conclusiones: por un lado, la formación sindical en igualdad de género debe extenderse más allá de los negociadores y negociadoras de los planes de igualdad, y, por otro, los contenidos de la misma se tienen que adaptar a los tiempos, y a los nuevos sistemas de relaciones laborales para poder dotar de herramientas eficaces a la estructura sindical.

La formación en la empresa, en un contexto en que la oferta de Formación Profesional no parece cubrir en su totalidad las necesidades de las empresas, aparece como factor que podría favorecer la igualdad corrigiendo las desigualdades que el sistema o proceso de socialización haya provocado. Para ello necesita hacer público y objetivo el proceso de selección, programación y diseño de la formación para evitar la perpetuación de los estereotipos de género y, por ende, de la segregación.



La negociación colectiva tiene la capacidad de articular mecanismos de intervención sindical en la formación que imparte la empresa. Esto favorece la incorporación de mujeres a la plantilla, pero también su desarrollo profesional por la vía de garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación en igualdad de condiciones. Los acuerdos con la representación legal de las plantillas, además, favorecen la realización de la formación en horario laboral, lo que beneficia a aquellas personas que se ocupan del cuidado de terceros, principalmente a las mujeres.

Como hemos visto, los estereotipos y los roles de género acompañan a todos los ámbitos de la sociedad. Por ello, la formación y sensibilización en igualdad son las medidas más valoradas en la negociación, pues permiten moldear los compromisos y voluntad política de las partes para que el género no condicione la empleabilidad o el desarrollo profesional de una persona. Nuestros informantes detectan dos momentos diferenciados: formación en igualdad de género a las personas que negocian y a la dirección y mandos intermedios como colectivos prioritarios, y formación antes de iniciar la carrera profesional, incluso antes de elegir los estudios.

“Queremos dirigirnos a los institutos de la zona para que sepan que no es necesario hacer una formación específica”. (EMM2).

A este respecto, en las entrevistas realizadas se recalca que es fundamental fomentar la selección de los estudios necesarios por las jóvenes en estos sectores, vinculando las posibilidades de desarrollo profesional con la igualdad de oportunidades y fomentando la visibilidad de las mujeres para que sean referentes en estos sectores:

“Necesitamos gente tecnológica en el mercado porque ese va a ser nuestro talento de futuro. Estamos intentando hacer acuerdos para fomentar vocaciones técnicas y ahí hay una gran desigualdad de género. Tenemos que incentivar a las mujeres a ocupar profesiones que tienen futuro” (EMM4).

Implicaciones de la digitalización en la industria para el empleo de las mujeres

Podríamos definir digitalización como la transformación económica y social promovida por la adopción masiva de tecnologías digitales para generar, procesar y tratar la información. Nadie duda de que la digitalización es imparable, lo que nos sitúa en la antesala de una nueva era a nivel global, ya que nos encontramos en una nueva fase en la extensión de las TIC en la que se une el aumento de la capacidad de computación y de la conectividad, que forman parte de unas transformaciones económicas basadas en ganancias de productividad, competitividad y el fortalecimiento de la adecuación a la demanda y a las necesidades de la ciudadanía. La digitalización ha tenido y tendrá



en el futuro un impacto importante en la economía, la organización del trabajo y en el empleo, así como en la prestación de los servicios públicos y privados, por lo que merece una especial atención y gestión política (CCOO, 2017).

La incorporación de las TIC en los sectores y en los procesos productivos es un componente esencial del desarrollo de la economía digital, clave para la transformación productiva y la inclusión social. Estas tecnologías ocupan un lugar muy importante en el nuevo modelo económico imperante, basado en la sociedad de la información y del conocimiento. Sin embargo, también las TIC comportan diversas significaciones, y esto hace que no sea neutral desde el punto de vista de género, pues su uso afecta de forma diferente a hombres y mujeres y pueden introducir un nuevo sesgo de género en las ya desequilibradas posiciones que mantienen hombres y mujeres en el mercado laboral. Junto al análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral, una línea de análisis clave es su relación con la brecha digital de género y los desafíos que se abren para las mujeres en el marco de un nuevo paradigma tecnológico, y las transformaciones que acarrea la globalización desde el punto de vista de la producción.

En este capítulo abordaremos las implicaciones de la digitalización en la industria para el empleo de las mujeres en términos de igualdad de género. Presentaremos, en primer lugar, las hipótesis teóricas por lo que respecta a las consecuencias que la llegada de las tecnologías digitales tendría para la igualdad de género en la sociedad, y especialmente, para las mujeres en el mercado de trabajo. Y a continuación, nos adentraremos en las cuestiones más destacadas por lo que respecta a la implantación de las tecnologías y su efecto en el trabajo de las mujeres en relación a los aspectos educativos y a los laborales. Analizaremos las consecuencias de los estereotipos de género respecto a las TIC, la falta de acreditación de las competencias laborales en las mujeres, así como las consecuencias del desarrollo conjunto de la flexibilización laboral con la digitalización, como sus efectos en la compatibilización de la vida laboral y personal.



1. Debates en torno al impacto de la digitalización en la igualdad de género

Desde el inicio de la expansión de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la vida laboral y cotidiana se desarrollaron dos enfoques en torno a los efectos que podrían provocar en las diferentes esferas de la vida de las personas. Por un lado, desde una perspectiva tecno-optimista, se pronosticaba un efecto positivo tanto en la vida personal como la reducción de las desigualdades sociales y laborales. Y por otro, se vislumbraba un futuro tecnológico con una vida social y política más empobrecida y con mayor desigualdad, en tanto que la técnica absorbería la vida política y social, reduciría la autonomía de personas trabajadoras y la ciudadanía.

La teoría feminista comenzó también a preguntarse qué aportaría la innovación tecnológica a la vida de las mujeres. Aquí también identificamos dos posturas encontradas ante ello. Desde la tradición eco-feminista se consideraba la expansión de las tecnologías como una colonización patriarcal del mundo natural, en tanto que se trata de dispositivos artificiales diseñados por el hombre para racionalizar, controlar y administrar nuevas esferas de la vida social, cultural y natural que hasta el momento estaban regidas por las interacciones humanas y/o naturales (Mies y Shiva, 1993). En el ámbito laboral se trataría de una herramienta de mayor control que sofisticaría los sistemas de estandarización del trabajo ya diseñados con ese propósito. De tal manera que el nivel de autonomía y libertad de las personas trabajadoras aún se vería más sometido al control con una tecnología patriarcal, en tanto que diseñada por hombres con un propósito de control de la vida social y natural en libertad.

Sin embargo, desde un feminismo con una visión más optimista con las tecnologías, estas eran vistas como posibles vías para la mayor libertad de las mujeres, por ejemplo, en el ámbito de las tecnologías reproductivas, en tanto que permitían trascender el binomio, mujer-naturaleza, hombre-cultura, y flexibilizar los roles binarios de género.

En esta línea se fueron desarrollaron los primeros trabajos que surgieron desde el feminismo con la aparición de Internet. Desde esta corriente se planteaba cómo las nuevas redes de comunicación se convertirían en aliadas para las mujeres debido a que éstas encarnaban "lo femenino", en tanto que contaban con una configuración en forma de redes, no jerárquicas y en las que la comunicación era el elemento fundamental, características asociadas históricamente a la feminidad (Plant, 1998).

Siguiendo estos planteamientos se fue desarrollando durante la primera década del siglo XXI una línea de estudio en torno a las posibilidades que las TIC podrían aportar para la mayor igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos trabajos se centraban, principalmente, en el giro hacia la mayor centralidad de la comunicación en los lugares de trabajo. Desde esta perspectiva, se detecta un cambio en el mercado de trabajo hacia una mayor importancia tanto de los aspectos orientados a las personas en el seno de las organizaciones como la necesidad de mantener relaciones de comunicación de calidad y fluidas con el entorno de las organizaciones. Y no sólo en el ámbito más local, sino también en el ámbito internacional, dada las posibilidades que introduce Internet de interconexión global. En este contexto, las habilidades interpersonales, de comunicación y trabajo en equipo ocupan un lugar más central, por lo que se hipotetiza que los valores asociados a la feminidad y vinculados al ámbito del cuidado a las personas (tanto en el ámbito público como privado) serían revalorizados. Así, aquellas habilidades enseñadas a las mujeres desde la socialización primaria en el ámbito privado, y que no habían sido estimadas hasta el momento en el mercado laboral, cobrarían valor y se convertirían en competencias laborales



altamente demandadas, por lo que el mercado laboral tendería a una corrección de la desigualdad de género.

Además de ello, la creciente expansión de los empleos TIC y la falta de personal para llevarlo a cabo ofrecerían oportunidades laborales a las mujeres.

Pero estas hipótesis no se vieron trasladadas a la realidad del mercado laboral, debido a que no se tuvieron en cuenta algunas de las dinámicas que también coexistían con la demanda de empleos TIC y la mayor importancia de la comunicación y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

2. La acreditación de las competencias profesionales en la industria

Además de ello, cuando desde la perspectiva de las posibilidades del giro que introdujeron las TIC en la valorización de las habilidades de comunicación y trabajo en equipo, hay que tener en cuenta la necesaria acreditación de las competencias para poder ser valoradas en el mercado laboral.

La acreditación de éstas ha sido una de las cuestiones básicas ligadas a la desigualdad de género en el mercado de trabajo, ya que en el caso de las mujeres es uno de los elementos clave que se han identificado para explicar la brecha salarial de género.

Y con la llegada de las tecnologías digitales se reforzó aún más la desigualdad de género relacionada con la cualificación, como ha venido sucediendo cuando se han introducido otras innovaciones en los procesos de trabajo. En el estudio *Women, Work and Computing* de Wooldfield, realizado en el año 2000 y centrado en los cambios generados por la entrada de los ordenadores en los procesos de trabajo, se detecta que aunque mujeres y hombres desarrollaran tareas similares los hombres contaban con la certificación de las competencias específicas, mientras las mujeres llevaban a cabo funciones equivalentes pero sin cualificar. Ello conllevaba que los hombres obtuvieran un salario más elevado que mujeres desarrollando tareas similares.

Y por lo que respecta a la valorización de las habilidades no certificadas mediante titulación académica, como pueden ser las que se derivan de las competencias de comunicación y trabajo en equipo, en los últimos años se tiende a una mayor inclusión de estos aspectos en la selección laboral, pero no de manera sistemática. Aunque se empieza a poder estimar y acreditar las competencias profesionales que las personas trabajadoras han ido desarrollando a lo largo de su vida, aunque no tengan una titulación que certifique su adquisición, estas acreditaciones se centran en el desempeño del ejercicio de una profesión y no en otras habilidades adquiridas en la vida personal ni en aquellas relacionadas con el cuidado de las personas, tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral.



3. Digitalización y flexibilización laboral

Otra de las cuestiones fundamentales en las transformaciones del mercado de trabajo vinculadas al proceso de digitalización de la economía es que este se ha configurado vinculado a la flexibilización de las condiciones laborales y globalización de los procesos de producción.

La combinación de estos factores ha provocado que, a pesar del aumento de la demanda de profesionales TIC altamente cualificados, también se esté generando un proceso de precarización de las condiciones de trabajo, dando lugar a una nueva clase de trabajadores y trabajadoras con baja cualificación dedicadas al trabajo virtual, que Úrsula Huws nombra "cibertariado" en su obra *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, 2003.

De esta manera, en el ámbito TIC, se da una mayor polarización, reforzando aún más la segmentación en el mercado de trabajo que teorizó Braverman en los años 80. Por un lado, encontramos puestos de trabajo en el ámbito digital que requieren una elevada cualificación en competencias TIC, con contenidos de trabajo estratégicos, buenas condiciones de trabajo y de prestigio social. Y por otro, trabajos vinculados a las TIC en los que encontramos a personas realizando tareas repetitivas, estandarizadas, con escaso o nulo nivel de autonomía y con unas condiciones laborales precarias. En lo referente a la igualdad de género, las mujeres ocupadas en este sector están ocupando esos lugares de trabajo digitalizado en condiciones laborales más precarias.

Esta polarización en las condiciones de los empleos tiene un efecto también en la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico. Así, esta condición subsidiaria de las mujeres ocupadas en el sector TIC, pero en lugares de trabajo con menor sueldo, más temporalidad, jornada laboral irregular y a tiempo parcial refuerza el modelo del salario familiar. En este modelo, las mujeres siguen siendo el salario complementario y las que se encargan de la demanda del trabajo doméstico y de cuidado familiar. Mientras que los hombres aportan el salario principal a la economía, reforzando la posición de "hombre-ganador del pan".

4. Tecnologías, digitalización y compatibilización de la vida laboral y personal

En relación a los efectos de las TIC en los cambios en la posición de las mujeres respecto al ámbito productivo y reproductivo, en los años 50 aparecieron los primeros estudios realizados desde el funcionalismo que analizaban el efecto de la aparición y expansión de innovaciones tecnológicas en el ámbito doméstico. Desde esta perspectiva se consideraba que la llegada de las tecnologías a los hogares suponía una menor carga de trabajo doméstico para las mujeres, por lo que la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo se explicaba en función del excedente de horas de no trabajo ahorrado con la llegada de las tecnologías domésticas.



Estos estudios fueron revisados por Cockburn en *Domestic Technologies: Cinderella and the Engineers*, 1997, y señalaba cómo la llegada de los nuevos electrodomésticos no había supuesto cambios sustanciales respecto a la carga de trabajo doméstico y a la decisión de incorporación de las mujeres al mercado trabajo.

Posteriormente, con la introducción de las tecnologías digitales en el ámbito laboral y el proceso de flexibilización laboral, se abrió el debate sobre cómo podría afectar a la compatibilización de la vida personal y laboral.

Las TIC permitieron la introducción del teletrabajo en el que las personas empleadas podrían desarrollar su trabajo fuera de los locales de la empresa. En un primer momento, se consideró esta innovación como una ventaja de la combinación de las TIC y la flexibilidad laboral, para una mejor conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Esta flexibilización horaria permitiría conciliar las necesidades de las empresas en cuanto a la productividad y plazos de entrega con las necesidades de las personas trabajadoras en la distribución del tiempo de trabajo y dedicación a las responsabilidades familiares.

Pero desde un punto de vista de la igualdad de género este planteamiento, cuando es ofrecido como una posibilidad para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal destinado exclusivamente a las mujeres, refuerza la división sexual del trabajo y las mujeres como principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado.

Además de ello, los estudios que se han realizado sobre los efectos del teletrabajo en el desarrollo de la carrera profesional detectan las ventajas, pero también los riesgos de este tipo de flexibilidad laboral (Morgarson, 2010). Por un lado, si bien el teletrabajo puede suponer una reducción del estrés laboral provocado por la posibilidad de tener una mejor compatibilización de la vida personal y laboral, una mayor creatividad y productividad; por otro, también puede implicar una menor visibilización y valorización del trabajo realizado, una menor inclusión en el ambiente laboral y un mayor asilamiento respecto a las decisiones de la organización, que pueden perjudicar severamente el desarrollo de la carrera profesional.

Además, el teletrabajo reúne la esfera productiva y reproductiva en un mismo espacio, lo que puede aportar una ventaja para poder conciliar las demandas de los dos ámbitos, pero, a la vez, también supone una mayor permeabilidad de las dos esferas (Arroyo, 2011). El hecho de no tener delimitados los espacios ni los horarios puede provocar que el peso de las responsabilidades familiares y domésticas no permita desarrollar el trabajo laboral como se haría en un espacio propio para ello. Así, también tiende a producirse una colonización de la esfera laboral en la personal. En este sentido, los horarios laborales se flexibilizan, pero en favor exclusivo de las necesidades y exigencias del ámbito productivo, y la jornada laboral se expande las 24 horas al día.



Propuestas

Son muchos los hándicaps que acompañan a las mujeres antes y durante su carrera profesional, y que no tienen otra base que un sistema patriarcal que fomenta una división sexual del trabajo y unos roles y estereotipos que se refuerzan con normas y conductas "tradicionales". Por ello, en el ámbito laboral debe producirse un cambio en las políticas de las Administraciones Públicas, empresariales y sindicales que incorporen, de manera inequívoca, la perspectiva de género, analizando a su vez el impacto que sobre la calidad de vida y trabajo de las mujeres tienen las mismas.

En cuanto a las Administraciones Públicas:

- Es necesario 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 que no ha terminado de desarrollarse.
- Se deben incrementar los incentivos a las empresas para favorecer la negociación e implementación de los planes de igualdad.
- A la exigencia anterior se debe unir un mayor control y mecanismos 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, reduciendo la horquilla de las mismas.
 - Formar en igualdad de género al cuerpo de inspectores e inspectoras de Trabajo para la aplicación de criterios claros y homogéneos en su actuación.
- La ordenación de los tiempos de vida y trabajo de igual manera para hombres y mujeres debe ser uno de los objetivos a corto plazo y las Administraciones no deben eludir su responsabilidad. Deben facilitar la conciliación de las familias, incrementando los servicios públicos de atención a personas dependientes, menores de 0 a 3 años, etc.
- Es necesario reforzar el compromiso de las Administraciones con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de la segregación laboral de las trabajadoras. Se hace necesaria la incorporación de una dimensión social y de género en el conjunto de las políticas públicas, incorporando informes sobre el impacto de género de las mismas y realizando análisis cuantitativos segregados por género.



Respecto a las empresas:

- Se requiere de un cambio en la actuación de las direcciones empresariales y de recursos humanos, con un refuerzo del compromiso, más allá de las meras declaraciones de intención para favorecer el marketing empresarial. Se hace necesaria la incorporación de una dimensión social y de género en el conjunto de las actuaciones empresariales, incorporando informes sobre el impacto de género de las mismas, adaptando sus códigos de conducta a estas realidades y realizando análisis cuantitativos segregados por género.
- Se deben incorporar mujeres a los procesos de gestión interna y puestos de responsabilidad en las empresas. No sólo en la dirección, sino también en puestos intermedios, con gran trascendencia para la gestión de las personas.
- Es necesario que establezcan personas responsables de implementar los acuerdos en materia de igualdad, con la formación adecuada y con un alto grado de autonomía y capacidad para la toma de decisiones.
- Deben prever un presupuesto para la aplicación de medidas específicas. Siendo conscientes de que se trata de una inversión a futuro.

En la acción sindical:

- Establecer mecanismos que garanticen la transversalidad de género en la acción sindical:
 - Formación sindical en igualdad entre mujeres y hombres a las estructuras sindicales y delegados y delegadas.
 - Incrementar la incorporación de mujeres en las mesas de negociación y diálogo social, así como en las estructuras en las que se toman las decisiones.
- Incorporar cláusulas específicas en los convenios colectivos, vinculando los planes de igualdad a los mismos, incidiendo expresamente en la selección, promoción, formación, conciliación y retribución.
- Analizar la evolución de las carreras profesionales de trabajadores y trabajadoras con la misma antigüedad.
- Intervenir mediante charlas en los centros educativos, promovidas por acuerdos de colaboración entre el sindicato y las distintas empresas y/o patronales, para incluir referentes femeninos en profesiones típicamente masculinas, y dando a conocer las oportunidades laborales en esas profesiones.
- Reorientar el contenido y de los procesos de negociación de los planes de igualdad.



Como hemos visto, cada vez más, los planes de igualdad trascienden los límites de la propia empresa para influir en las decisiones de otros agentes, compañías o instituciones con incidencia en el acceso o selección de estudios de las mujeres puedan acceder o elegir profesiones tradicionalmente masculinizadas. Por ello, será importante participar en los criterios relativos a la elaboración del diagnóstico de situación que debe realizar la empresa y acordar acciones positivas muy concretas que permitan resultados a medio y largo plazo.

Es importante que los planes establezcan una vigencia para el mismo, tal y como hemos analizado. Para cada acción a su vez es fundamental que aparezcan plazos y mecanismos de ejecución –aunque lo ideal sería que fuera aparejado de un presupuesto propio– y un sistema de evaluación y seguimiento –con indicadores adecuados y con una comisión con funciones y recursos suficientes– de los objetivos y medidas acordados. Objetivos, que como hemos observado, deberán ser más concretos y ambiciosos que los primeros planes de igualdad acordados, estableciendo porcentajes, cifras concretas, etc.

La ordenación de tiempos de vida y trabajo seguirá siendo uno de los ámbitos sobre los que más se va a tener que incidir en el futuro, con varios objetivos, el de favorecer la corresponsabilidad, el de que el uso de estas medidas no perjudique al desarrollo profesional de las personas que las ejercitan, y para intentar que la única opción de conciliar no sea la reducción de jornada o la excedencia que tanto perjudican a las mujeres.

Desde la perspectiva de la digitalización detectamos que, tal y como abogan las teorías de corte más tecno-optimistas, las tecnologías digitales introducen nuevas posibilidades para una mayor igualdad de género en el mercado laboral, como son la creación de nuevas demandas de empleo, la mayor importancia de las competencias de comunicación y trabajo en equipo, y las posibilidades de teletrabajo. Pero, a la vez, para que estas posibilidades lleguen a materializarse es necesario que también se introduzcan innovaciones para una mayor igualdad en el ámbito de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Las tecnologías digitales pueden aportar soluciones técnicas, pero sin soluciones políticas y sociales las desigualdades en el mercado de trabajo persisten e incluso se intensifican.

Para que la digitalización pueda ser una aliada para una mayor igualdad de género en la industria es necesario que se trabaje en una doble dirección. Por un lado, en el fomento del uso de las tecnologías por parte de las niñas y la elección de estudios tecnológicos; así como la eliminación de los estereotipos de género en relación a las tecnologías. Por otro, en las medidas para combatir la desigualdad de género en el ámbito laboral relacionado con las tecnologías. Esto implicaría un reconocimiento de las competencias interpersonales, de comunicación y trabajo de equipo; una revisión de condiciones de flexibilización que empeoran las condiciones laborales de las mujeres, y medidas para eliminar los efectos de las medidas de teletrabajo que puedan perjudicar las carreras profesionales de las personas que se acogen.



LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

Introducción

1. Formación Profesional para el Empleo

La Formación Profesional en España está compuesta por dos subsistemas: el Inicial, dirigido a cualificar a jóvenes que han finalizado la ESO, y el de Formación para el Empleo, destinado a mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores y trabajadoras ocupados y desempleados, y a aumentar la competitividad de las empresas.

A su vez, la Formación para el Empleo distingue entre acciones formativas destinadas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras en desempleo, y acciones formativas destinadas prioritariamente a las personas ocupadas, que se canalizan a través de dos iniciativas: la formación programada por las empresas, también llamada formación bonificada o formación de demanda, que se financia mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y la formación de oferta, que se financia mediante subvenciones para la realización de planes sectoriales e intersectoriales.

La detección de las necesidades formativas, el establecimiento de prioridades, la programación y la impartición de los cursos de la formación bonificada está en manos de los empresarios, aunque los representantes de los trabajadores deben ser consultados. Las comisiones paritarias sectoriales, constituidas por acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales representativas de cada sector, y las Administraciones Públicas determinan las prioridades en la programación de la Formación de oferta, mientras que la impartición de los cursos corresponde a los agentes sociales (en 2007) y los centros de formación privados (en 2015).

En este apartado nos ocuparemos de analizar las características de la participación femenina en la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a personas ocupadas (en adelante FPEo), centrándonos en el sector industrial.



2. Fuentes de Información

La información cuantitativa procede de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante FUNDAE) y contiene datos sobre el género, la edad, el nivel educativo, el grupo de cotización a la Seguridad Social, el sector y las características de la formación realizada por los casi seis millones de participantes en cursos Oferta y Demanda de 2007 y 2015. De ellos, 1.210.587 pertenecen al sector industrial. Además, se han realizado 14 entrevistas y grupos de discusión a representantes de los trabajadores y trabajadoras y responsables de recursos humanos del sector.

Tabla 13. Participantes en formación de oferta y demanda 2007 y 2014/15

		Industria	Todos los sectores
Oferta	2007	148.955	600.819
	2015	32.840	215.790
Demanda	2007	361.763	1.580.809
	2015	667.029	3.576.748

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE y EPA.

Información general sobre la Formación Profesional para el Empleo de trabajadores y trabajadoras del sector industrial

Formación bonificada. Cuatro características destacan en la formación bonificada del sector industrial: Tasas elevadas de participación de empresas y trabajadores/as, peso decreciente en el conjunto de los sectores, porcentaje de alumnas inferior a la media de la FPEo y mayor utilización de formación presencial.

La formación bonificada se adapta mejor a las necesidades de la gran empresa que a las de la PYME, de ahí que las tasas de cobertura empresarial en la industria se sitúen en 2015 en torno al 40%, muy por encima de las del resto de sectores, en los que la estructura empresarial está más atomizada. En cuanto a los trabajadores, el 29,9% participó en ese mismo año en alguna acción formativa encuadrada en esta iniciativa (FUNDAE, 2016), superando la tasa de participación de la agricultura, construcción, comercio y hostelería, pero ligeramente por debajo de la del resto de los servicios.

La reducción del peso relativo de los participantes de la industria –del 23,6% al 18,6% entre 2007 y 2015 (FUNDAE, 2016)– se debe, por una parte, al descenso del volumen de empleo en el sector y, por otra, a que la expansión de la formación bonificada se ha basado en la progresiva incorporación de pymes y micro pymes, de modo que los



sectores con una composición empresarial en la que predominan esas empresas han aumentado su peso relativo a lo largo del tiempo.

Casi la mitad del alumnado de la iniciativa de demanda son mujeres. Sin embargo, en la industria el porcentaje de alumnas se sitúa en torno al 25% en 2015 a causa principal, aunque no exclusivamente, de que es un sector masculinizado.

En cuanto a la escasez de formación a distancia tradicional u online –la utiliza aproximadamente el 13% del alumnado, frente al 27% del conjunto de los sectores (FUNDAE, 2015)– puede deberse a la especificidad de los contenidos impartidos y al tamaño de las empresas. Las destrezas que precisa el personal asalariado de la industria requieren formación presencial en mayor medida que las que precisa, por ejemplo, de servicios. Además, las empresas más pequeñas tienen dificultades para poner en marcha por sí mismas cursos presenciales y suelen contactar con entidades organizadoras que con frecuencia ofrecen formación a distancia. De hecho, cuanto mayor es la plantilla de una empresa más se utiliza la modalidad presencial.

Formación de oferta. La formación de oferta, por su parte, ha experimentado una caída dramática. Entre 2007 y 2014 el presupuesto se redujo en un 77% y el alumnado en un 72%. Como veremos más adelante, la formación de oferta había venido corrigiendo algunas de las desigualdades generadas por la formación programada por las empresas y su reducción puede haber influido en los descensos en las tasas de participación de las mujeres, jóvenes y personal asalariado de pymes.



La participación de las mujeres en la formación a lo largo de toda la vida. Panorama general

Antes de abordar específicamente la formación de las mujeres ocupadas, conviene detenerse en las características de la participación femenina en la formación a lo largo de la vida, entendiendo por tal el conjunto de actividades de aprendizaje que realizan las personas entre 24 y 64 años, con el fin de mejorar o actualizar sus competencias, cualificaciones y conocimientos, cualquiera que sea su situación laboral.

La literatura académica de los últimos años no es concluyente sobre si la probabilidad de las mujeres de participar en formación a lo largo de la vida es superior o inferior a la de los varones. Las diferentes categorías de análisis y la pluralidad de fuentes utilizadas por los investigadores, unidas a los cambios en la posición femenina en el mercado de trabajo y el sistema educativo, dificultan alcanzar un consenso. No obstante, estudios estadísticos recientes, realizados a partir de una pluralidad de bases de datos, coinciden en que, en la mayoría de los países de la OCDE, la probabilidad de las mujeres de participar en formación a lo largo de toda la vida es igual e incluso superior a la de los hombres (Arulampalam, W. y otros, 2003; Bassanini, A. y otros, 2005; Biagetti, M. y Scicchitano, S., 2009).

Tampoco las encuestas arrojan resultados nítidos. La última edición de la Encuesta Europea sobre Educación de Personas Adultas (2011) indica que en la Unión Europea el 45,8% de los hombres y el 43,6% de las mujeres habían realizado alguna actividad de formación en los doce meses anteriores. En España los datos son similares: 38,8% y 36,6% respectivamente. Sin embargo, la encuesta de EUROSTAT (2006) sobre participación en educación o formación en las cuatro últimas semanas refleja una proporción más alta de mujeres tanto en la UE como en España (EUROSTAT, 2016). Es decir, que la posición de hombres y mujeres se invierte dependiendo del periodo de tiempo considerado: si se piensa en un periodo de un año son más los varones que declaran haber hecho cursos y si se piensa en uno de cuatro semanas, son más las mujeres que lo declaran.

Esta aparente contradicción desaparece al menos en parte si consideramos los distintos tipos de aprendizajes que integran la formación a lo largo de la vida. La nomenclatura europea (Comisión Europea, 2001) distingue entre aprendizaje/educación/formación formal, no-formal e informal. El aprendizaje formal se realiza normalmente en centros de formación, tiene carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y concluye con una certificación. El no formal no se realiza por lo general en un centro de educación, aunque puede hacerse, ni conduce a una certificación, pero sí tiene carácter estructurado. Finalmente, el aprendizaje informal se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio; no está estructurado ni conduce a una certificación y puede ser intencional, pero en la mayoría de los casos no lo es (es fortuito o aleatorio). La tabla 14 recoge los porcentajes de participación por género en formación formal y no formal y, dentro de esta, distingue por contenidos y forma de financiación de los cursos. De él se extraen las siguientes conclusiones:

- Las mujeres siguen más cursos de formación formal, mientras los hombres siguen más cursos de formación no formal, generalmente de menor duración. Tiene sentido pensar que más hombres hayan realizado algún curso corto en el último año y que más mujeres, enroladas en acciones formativas más largas, respondan afirmativamente a si han realizado formación en las últimas semanas.
- La formación no formal de las mujeres está menos relacionada con el trabajo que la de los varones (el 22,4% de ellas hace cursos no relacionados con el trabajo, frente al 12,5% de los varones).
- Las mujeres participan menos en la formación financiada por la empresa (59,2%) que los hombres (73%).
- Las tasas de participación en formación españolas están, en general, por debajo de las europeas, aunque la brecha de género es similar. Destaca, sin embargo,



que el porcentaje de mujeres que hace cursos relacionados con el trabajo sin financiación empresarial en nuestro país supera con holgura la media de la Unión Europea (18,1% y 10,8%).

Tabla 14. Porcentaje de participación en formación a lo largo de toda la vida, 2011

		Mujeres	Hombres	
Tasa de personas adultas que participan en cualquier actividad de educación o formación	EU17	43,6	45,8	
	España	36,6	38,8	
Tasa de participación en educación formal	EU18	5,4	4,9	
	España	7,5	6,5	
Tasa de participación en educación no formal	EU18	41,1	43,6	
	España	32,8	35,4	
Participación en la educación no formal por contenido y financiación	Relacionada con el trabajo y financiada por la empresa	EU18	63,3	76,3
		España	59,2	73,0
	Relacionada con el trabajo y no financiada por la empresa	EU18	10,8	8,1
		España	18,1	14,2
	No relacionada con el trabajo	EU18	25,5	15,0
		España	22,4	12,5

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat Adult Education Survey 2011

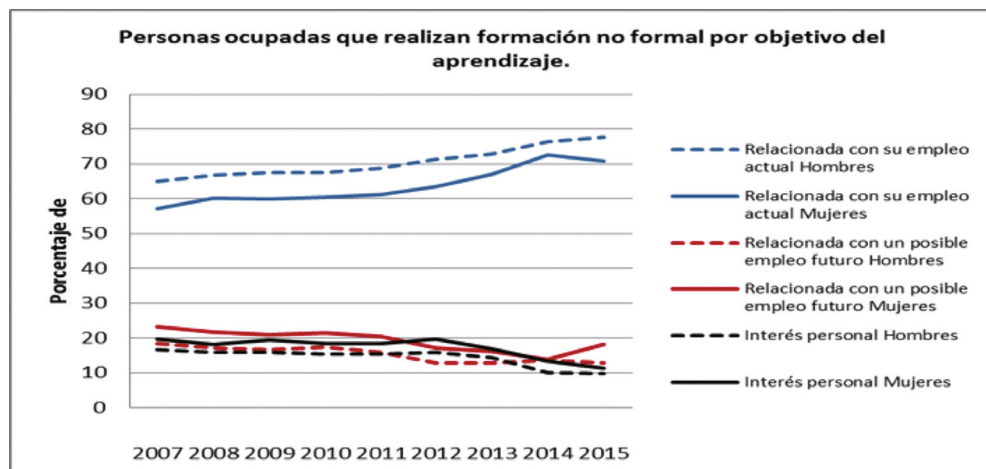
Varios trabajos han confirmado la menor probabilidad de las mujeres europeas de participar en cursos pagados por la empresa (Silberstang, 2010; Bassanini y otros, 2010). Caparrós y otros (2009) lo constatan para España a partir de un análisis del Panel de Hogares de la Unión Europea -PHOGUE- de 1995 a 2001 y añaden que cuando la formación es autofinanciada la proporción de participantes femenina casi duplica la masculina.

Podría pensarse que la causa de la menor participación de las mujeres en la formación financiada por la empresa es que prefieren adquirir conocimientos basados en sus gustos personales. Los datos de la EPA del periodo 2007-2015 (ver gráfico 11) no avalan esta tesis. Por el contrario, muestran que la proporción de formación por interés personal se reduce, para mujeres y hombres, cuando aumenta la de formación



vinculada con el puesto de trabajo y que, por otra parte, el porcentaje de mujeres que hacen formación laboral para cambiar de empleo está por encima de la de los varones.

Gráfico 13. Personas ocupadas que realizan educación no formal, 2007/2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. Resultados anuales. Enseñanza y formación. Varios años.

En definitiva, hay evidencias de que existe un **patrón de género** en la formación a lo largo de toda la vida. Las mujeres participan más en cursos formales financiados con sus propios recursos y los hombres en cursos no formales financiados por las empresas (Drewes, 2008; Simonsen y Skipper, 2008; García Espejo e Ibáñez, 2013). O, dicho de otro modo, las trayectorias formativas de las mujeres no encuentran la misma cobertura empresarial que las de los varones.

Características de la formación femenina en la FPEo del sector Industrial

1. Determinantes de la formación en la empresa

Comúnmente se considera que la participación de los trabajadores y trabajadoras ocupados en formación en la empresa está modulada por factores institucionales, laborales y sociodemográficos.

El **diseño institucional** del sistema de formación profesional en un país o región influye en la existencia y el tipo de ayudas de las que se benefician las empresas y/o las plantillas, en la mayor o menor intervención de los agentes sociales y la Administración en la determinación de la oferta formativa, en la conexión entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, etc., todo lo cual afecta a la accesibilidad, la diversidad y la



utilidad de los cursos, así como al grado de formalización y la transferibilidad de las cualificaciones que proporcionan (Cruz, 2001; Halls y Soskice, 2001).

El tamaño, la sindicalización, el nivel educativo de la dirección y los mandos intermedios, el sector y la composición de la propiedad de la empresa también influyen. No hay duda de la relación positiva entre tamaño y formación (Escobar y otros, 2010; Bassanini y otros, 2005) y existen bastantes pruebas de que la presencia de sindicatos aumenta la formación que ofrece la empresa y contribuye a que se distribuya de manera más equilibrada entre todas las categorías profesionales (Batalla y otros, 2010; Barba, 2000) sostienen que el nivel académico de los directivos y la existencia de capital extranjero en la propiedad de las empresas españolas también influyen positivamente. En la misma línea, Fitzenberger y Muehler (2016), en su trabajo sobre las diferencias de género en el acceso a la formación en una gran empresa alemana, concluyen que el nivel educativo y la actitud hacia el aprendizaje de los supervisores son elementos decisivos.

En cuanto al sector, diferentes estudios han señalado diferentes sectores como los que tienen más probabilidad de hacer formación. Escobar (2010) indica sanidad y educación, Silberstang (2010) apunta al sector público, en especial para las mujeres, y otros analistas consideran que lo determinante es que la empresa sea intensiva en tecnología y cualificación (Pérez y Hernández, 2014).

No hay unanimidad sobre la influencia del tipo de contrato. Mientras algunos estudios señalan que la probabilidad de formarse es más alta para los temporales que para los fijos, porque los primeros tienen que “aprender” en cada nuevo puesto de trabajo (Biagetti, M. y Scicchitano, S., 2009), otros sugieren que cuando ni la empresa ni el trabajador tienen la expectativa de que la relación laboral dure, ambos carecen de incentivos para invertir en aprendizaje (O’Halloran, 2008). En España, Peraita (2000) sostiene que la duración de la jornada y la antigüedad en el puesto de trabajo no resultan estadísticamente significativas en la determinación de la probabilidad de participar en formación. Por el contrario, Albert y otros (2005) concluyen, basándose en la Encuesta española de Calidad de Vida en el Trabajo de 2001, que los temporales realizan menos formación, por una parte, porque se concentran en empresas no formadoras, normalmente pymes con un modelo de negocio poco dependiente de la alta tecnología; y por otra, porque, cuando trabajan en empresas formadoras, tienen menos oportunidades que el resto de la plantilla. Dado que las mujeres tienen unas tasas más altas de temporalidad, este factor les afectaría más que a los hombres.

Las **características sociodemográficas** de los y las trabajadoras con mayor influencia en la realización de cursos son la edad y el nivel educativo. En general, a mayor edad y menor nivel educativo menos probabilidad de participar en acciones formativas. Para las mujeres, la afiliación a una organización sindical tiene un efecto positivo



(Silberstang, 2010) y las obligaciones familiares negativo (Biagetti y Scicchitano, 2009; Calero y Escárdibur, 2014). De hecho, cuatro de cada diez mujeres españolas señalaron las obligaciones familiares como un obstáculo para enrolarse en acciones de formación a lo largo de la vida, según la Encuesta Europea de Educación de Personas Adultas de 2011.

Pocos informes toman en consideración los contenidos o temáticas de los cursos realizados, debido a la dificultad de analizar acciones no formales y poco estandarizadas, que son las que predominan en la formación en la empresa. En este trabajo, sin embargo, no solo revisaremos la influencia de factores institucionales (tipo de iniciativa), laborales (tamaño de empresa y grupo de cotización a la Seguridad Social), sociodemográficos (edad y nivel educativo) en la FPEo, sino que también trazaremos un “mapa de contenidos” de las especialidades impartidas.

2. Factores institucionales: diferencias entre la formación de oferta y la de demanda

Las diferencias en el perfil de los participantes en cursos de oferta y demanda son un ejemplo de la incidencia de factores institucionales en la FPEo. Entre 2007 y 2015 la tasa de participación femenina en la formación de oferta ha estado siempre por encima de la de la formación de demanda, y por encima, a su vez, del porcentaje que representan las mujeres en la población asalariada.

Algunas características de los planes sectoriales e intersectoriales pueden haber influido en ello. En primer lugar, se trata de una oferta gratuita a la que se accede sin intervención de la empresa; en segundo lugar, los gestores de estos planes estaban obligados a incorporar una alta proporción de mujeres y otros colectivos considerados prioritarios (personas con bajos niveles de cualificación, trabajadores de pymes o personas con más de 45 años) si querían mantener la subvención recibida. Y finalmente, al tratarse, en parte, de cursos impulsados por los sindicatos, cabe suponer que se hicieron esfuerzos adicionales para favorecer la igualdad.

La participación de las mujeres del sector industrial es también superior en la iniciativa de oferta que en la demanda, con una diferencia de siete puntos en 2007 y dos puntos en 2015. Sin embargo, a diferencia de lo sucede en el conjunto de subsistemas, la proporción de alumnas está por encima que la proporción de trabajadoras ocupadas.



Tabla 15. Porcentaje de mujeres que hacen formación por año e iniciativa y porcentaje de mujeres en la población ocupada por sector 2007 y 2015

	Industria			Todos los sectores		
	Oferta	Demanda	Empleo	Oferta	Demanda	Empleo
2007	33%	26%	19%	49%	43%	42%
2015	26%	24%	21%	48%	44%	45%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

Vale la pena comentar que el crecimiento del porcentaje de mujeres en el mercado de trabajo (ha pasado del 42% al 45% entre 2007 y 2015) no ha supuesto un crecimiento equivalente del de las alumnas, sino al contrario: la participación en oferta en el conjunto del subsistema ha descendido y en demanda sólo ha aumentado un punto. En la Industria, el incremento de mujeres empleadas ha sido algo inferior (2%), pero su peso en el conjunto de los participantes en la formación ha descendido aún más.

El cambio de Gobierno de 2012 puede haber tenido cierta influencia. Hasta esa fecha las empresas de más de 250 trabajadores tenían la obligación de formar mujeres, al menos en la misma proporción que representaban en sus plantillas. El Partido Popular la suprimió y, al mismo tiempo, reordenó la metodología de valoración técnica de los planes de formación de oferta, rebajando la influencia en la financiación de la presencia en los cursos de mujeres, personas de baja cualificación, etc. Asimismo, se ha incrementado la presencia en los cursos de oferta de desempleados y autónomos, que era prácticamente residual en 2007. El mayor desequilibrio de género aparece entre los trabajadores por cuenta propia, lo que adquiere particular relevancia, dentro de la industria, en el sector de metal, pues fueron 14% del alumnado en 2014 y de ellos sólo un 4% eran mujeres.

No obstante, serían necesarias investigaciones más profundas para confirmar el efecto de estos cambios y su impacto en los diferentes sectores.

3. Características laborales de las participantes: grupo de cotización a la Seguridad Social

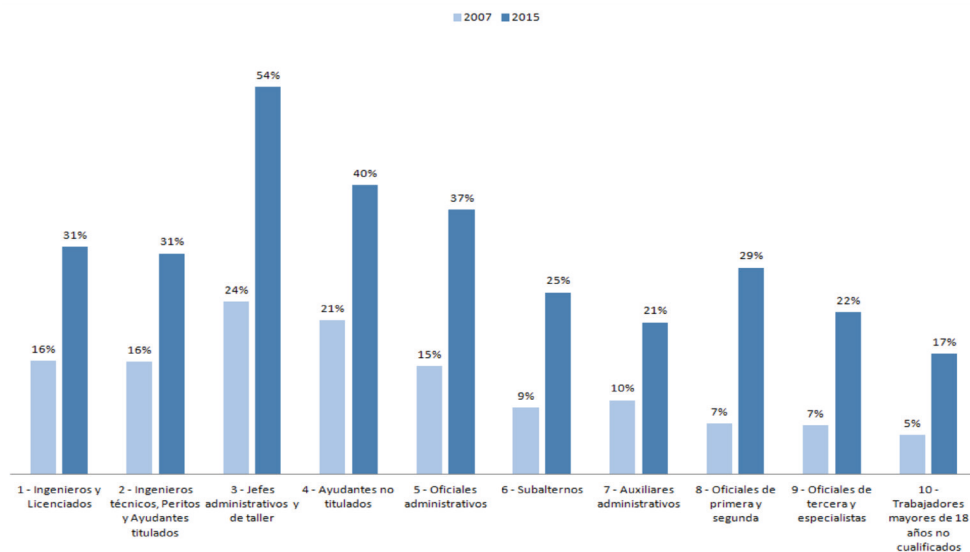
La comparación entre la distribución por grupo de cotización de la población asalariada del sector privado y la de los participantes en la iniciativa de bonificaciones en 2007



y 2015¹ muestra que los que reciben más formación son los que podríamos llamar “mandos intermedios” –jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados y oficiales administrativos–, seguidos de los grupos 1 y 2 -titulados universitarios- y oficiales de primera y segunda.

También se advierte que entre 2007 y 2015 ha crecido el peso de los grupos de oficial de primera, segunda y tercera, lo que sugiere una intensificación de los esfuerzos por mejorar la cualificación de los integrantes de este colectivo que conservaban su empleo, pues ha sido el principal damnificado por la crisis económica: entre 2007 y 2015 las personas afiliadas a la Seguridad Social en los grupos 8, 9 y 10 se redujeron en un 25%, una pérdida de aproximadamente 1.670.000 puestos de trabajo.

Gráfico 14. Tasa de cobertura por grupo de cotización 2007 y 2015.
Todos los sectores. Formación bonificada



Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUNDAE y Afiliación a la Seguridad Social.

La distribución por grupo de cotización característica del alumnado masculino del sector industrial presenta un vértice muy elevado en el grupo de los oficiales de primera y segunda, un colectivo que podemos identificar, a grandes rasgos, con el personal del área de producción. Con respecto al colectivo femenino, los vértices se sitúan en los grupos de tituladas superiores y de oficiales y auxiliares administrativas;

¹ Estos datos sólo están disponibles para demanda.

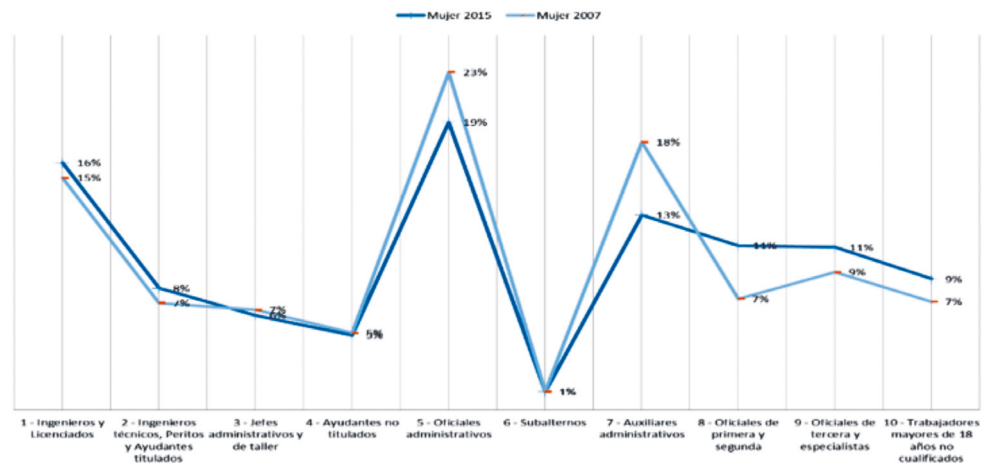
En los dos cuadros anteriores no se ha incluido la formación en modalidad mixta, que combina horas de formación presencial con horas de formación a distancia u online, ni la formación a distancia tradicional (sin internet).



es decir, aquellos que, a priori, se dedican a labores de oficina. Ahora bien, es reseñable que los grupos cuya participación más ha crecido dentro de las alumnas sean los de oficiales, lo que parece indicar una mayor presencia de las mujeres en producción (Ver los gráficos siguientes).

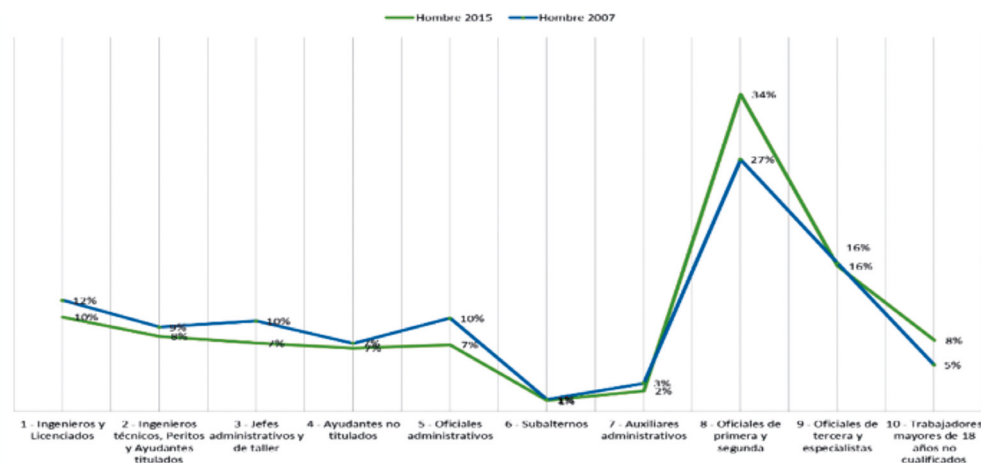
En otros sectores, como comercio, el perfil del alumnado es muy diferente. Se reduce en dos tercios el porcentaje de alumnas con educación superior y el de alumnos con la categoría de oficiales, y aumenta el de oficiales y auxiliares administrativos de ambos sexos.

Gráfico 15. Trabajadoras participantes por grupos de cotización a la Seguridad Social en formación programada por las empresas. 2007- 2015. Sector industrial.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

Gráfico 16. Trabajadores participantes por grupos de cotización a la Seguridad Social en formación programada por las empresas. 2007- 2015. Sector Industrial.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

4. Características demográficas de las participantes

Edad

Entre 2007 y 2015 se produce un envejecimiento de los participantes de FPEo a causa de la crisis económica. Durante ese periodo se destruyó la mitad del empleo joven (OCDE, 2016) en España. La distribución por edades del alumnado dibuja una silueta similar a la de la población ocupada. En ambos casos el vértice superior (los que concentran la mayoría de la formación) se desplaza del grupo de 26 a 35 años al de 36 a 45 y hay un achatamiento de la figura, que no indica una distribución más uniforme de las oportunidades de formación entre los diferentes grupos de edad, sino una adaptación de la formación a la composición de la mano de obra.

Ahora bien, el “envejecimiento” no ha sido uniforme, sino más intenso para las mujeres y en la iniciativa de demanda. El contingente de asalariadas menores de 35 años se redujo casi lo mismo que el de asalariados (13% y 12% respectivamente), pero el de alumnas lo hizo en 24 puntos en la formación bonificada y 17 en la de oferta, en contraste con los 15 puntos que descendieron los alumnos en ambas iniciativas. Con respecto a la industria, el descenso de la proporción de participantes menores de 35 años es algo superior.



Tabla 16. Reducción del porcentaje de participantes menores de 35 años en formación de oferta y demanda por iniciativa entre 2007 y 2015 (en puntos porcentuales)

	Industria		Todos los sectores	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Demanda	-16%	-27%	-15%	-24%
Oferta	-16%	-17%	-15%	-17%

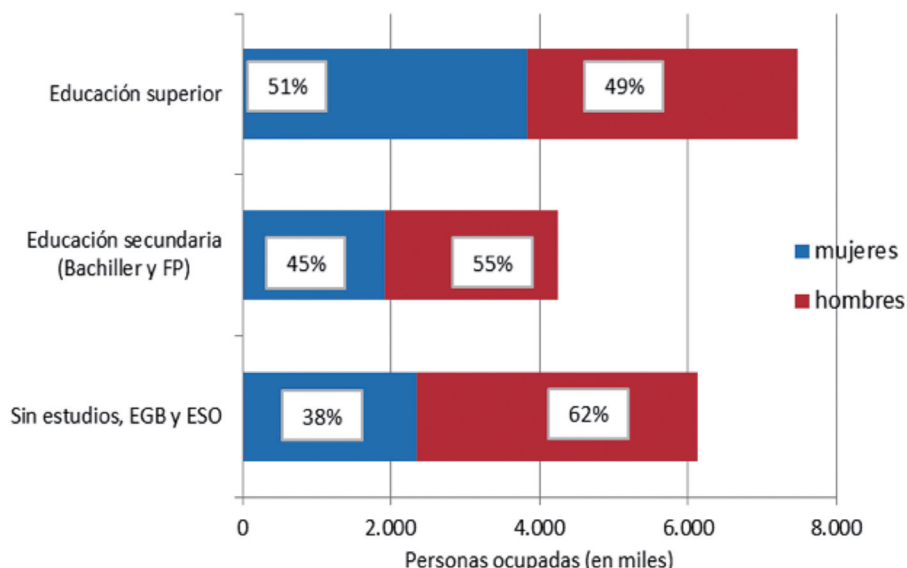
Nivel educativo

En los últimos 25 años las mujeres han dado un vuelco a su situación académica, mientras que la de los hombres se ha mantenido estable. Como consecuencia, en la actualidad, el nivel educativo de las menores de 45 años es más alto que el de los hombres de su grupo de edad; el de las que tienen entre 45 y 55 similar y solo el de las mayores de 55 es inferior. Por otra parte, la relación entre tasas de empleo y nivel educativo en España es más intensa para las mujeres. La brecha de género en la tasa de empleo de las que tienen educación terciaria (4,7 puntos porcentuales) está entre las más bajas de la UE y, sin embargo, la de las que tienen estudios primarios es de las más elevadas -cerca de 20 puntos porcentuales (Ruiz-Conde, 2016).

El efecto de lo anterior es una "sobrerrepresentación" de las mujeres con educación terciaria en el mercado de trabajo: suponen el 47% de las ocupadas (EPA, 2015) y representan el 51% de la mano de obra con ese nivel académico.



Gráfico 17. Ocupados por nivel de formación alcanzada y género. Datos absolutos y porcentajes. 2015



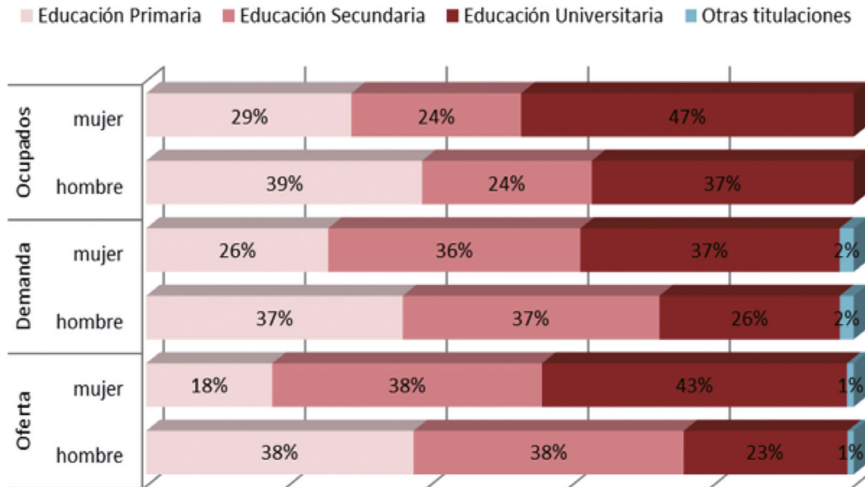
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. Resultados anuales.

Como señalábamos en el apartado 3.1, existe una relación positiva entre nivel educativo y participación en formación continua, pero los datos de FPEo sugieren algunos matices interesantes:

- Quienes más participan no son los titulados superiores, sino los que han completado la educación secundaria postobligatoria, en especial los titulados en Formación Profesional. Su peso en el colectivo de alumnos y alumnas está 15 puntos porcentuales por encima de su peso en la población ocupada (Ver Gráfico 18).
- Las mujeres con bajos niveles educativos participan por debajo de la proporción que representan en el mercado de trabajo, particularmente en la iniciativa de oferta (29% y 18%). Esta diferencia no se da entre los varones.
- Los hombres con titulación universitaria media o superior están infrarrepresentados. Suponen el 37% de los ocupados, pero solo el 26% de los alumnos de la formación programada por las empresas y el 23% de la formación de oferta.



Gráfico 18. Participantes por género, nivel educativo e iniciativa y trabajadores/as ocupados por género y nivel educativo, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE y de la EPA.

El nivel educativo, por tanto, parece ser un factor más influyente para las mujeres que para los hombres en la probabilidad de formarse, aunque es posible que las empresas prefieran costear íntegramente, sin recurrir a las bonificaciones o subvenciones, la formación de los varones con educación terciaria que desempeñan puestos de dirección, bien porque es poco compatible con los requisitos de la FPE (muy costosas, impartidas fuera de España, etc.), bien porque se quiere evitar someterla a informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Una de las representantes de los trabajadores de una gran empresa industrial apunta en esta dirección cuando afirma lo siguiente:

“ Aquellos cursos que se trataban de herramientas para tu puesto de trabajo, ahí sí, ahí cumplían perfectamente (...) tanto hombres como mujeres, no excluían a nadie, horarios que te vengan muy bien (...) Pero es en los cursos que te ayuden a promocionar en los que más problemas tenemos. Y luego está la formación sobre la que no tenemos control, formación de mejorar tus competencias para un posible cambio de puesto o ampliar tus expectativas profesionales (...) y las mujeres se ven excluidas” (GS2).

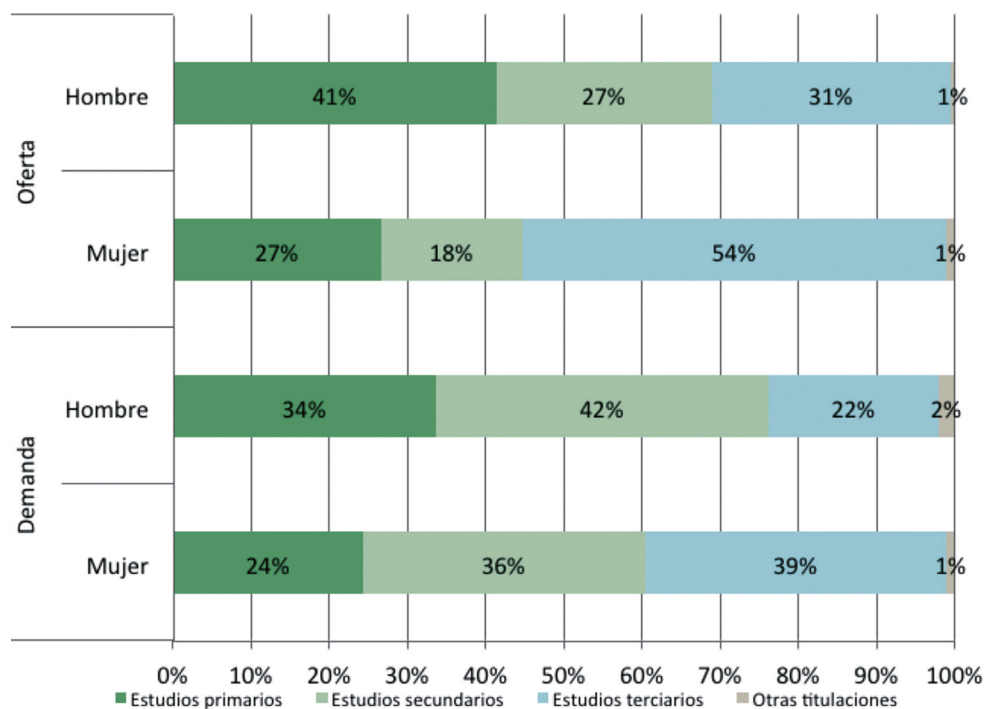
En la industria el modelo descrito en las líneas precedentes se intensifica. Las mujeres con educación terciaria representan más del 50% del alumnado de oferta y casi el 40% del de demanda. Esto puede deberse, como sugiere una de las personas informantes



(GS2), a que las mujeres se han incorporado principalmente a trabajos de alta cualificación en las áreas de planificación e ingeniería, manteniéndose los hombres -los de baja y media cualificación- en las áreas de producción y mantenimiento y los de dirección.

“Las mujeres nos encontramos en puestos administrativos y en puestos técnicos, de ingenieras (...) Mano de obra directa fabricando ascensores, sólo una mujer. Pero el personal administrativo femenino se queda en eso, en administrativo. Hay técnicos administrativos mujeres, eso sí, pero sin cargos de responsabilidad. La dirección es toda masculina, los mandos siguientes son todos masculinos (...) Y ya os digo, a la hora de promocionar estas mujeres que también tienen la misma ingeniería media o superior se ven vetadas. Al final, a lo largo de su carrera se las distribuye para trabajos sobre todo de gestión. A nivel de llevar un equipo de proyectos, nada. Luego también nosotros tenemos el hecho de que salimos... tienen que viajar, hay proyectos en el extranjero y, sobre todo, lo que nos da de comer son los países árabes, por lo tanto, no tienen cabida... en proyectos de Dubái (GS2)”.

Gráfico 19. Distribución del alumnado por nivel educativo en Industria. Oferta 2015 y Demanda 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.



La escasa participación de las mujeres con educación primaria en formación está vinculada a factores personales y laborales. Es posible que se trate de un colectivo con una edad más avanzada y más obligaciones familiares que el grupo de las tituladas, y que, por tanto, tengan más dificultades y/o menos estímulos para realizar formación (de ahí que su presencia sea también escasa en la formación de oferta) Pero, al mismo tiempo, las empresas están más predispuestas a invertir en la cualificación de los varones que en la de las mujeres.

“Dentro de las empresas también se da la formación. Aquí ha entrado una cantidad de hombres, durante un montón de décadas, hombres (...) que no tenían FP y se molestaban, se implicaban y la empresa les ofrecía carreras profesionales donde los formaba mecánicamente, eléctricamente o informáticamente... no hace falta venir con ello. Hay que decirles a las empresas que llevan haciéndolo toda la vida...” (GS2).

A pesar de su nivel educativo y su énfasis en la formación continua, las mujeres obtienen peores puntuaciones que los hombres en el Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta (PIACC), que realiza la OCDE. Los resultados muestran que ser mujer tiene un efecto penalizador sobre la puntuación obtenida, de entre 6 y 8 puntos en comprensión lectora y entre 13 y 17,6 en matemáticas, todo lo demás constante. Según Jimeno y otros (2014) este hecho está relacionado con la discriminación que sufren en el mercado de trabajo. Por una parte, los puestos de trabajo a los que acceden no requieren realizar regularmente tareas acordes con su nivel educativo, lo que da lugar a un deterioro de sus habilidades cognitivas al menos en las que mide el PIACC, las numéricas y las lingüísticas. Por otra, las mujeres tienen una mayor inestabilidad laboral lo que también redundaría en una pérdida de cualificación, pues esta es el resultado de una combinación de los aprendizajes formales, la experiencia laboral acumulada y los conocimientos sociales.

En suma, las mujeres utilizan la educación y la formación como palanca para entrar en el mercado de trabajo, pero, una vez dentro, sus conocimientos y cualificaciones se deterioran por la baja calidad de las tareas que realizan o de los puestos de trabajo a los que acceden. Además, se encuentran con especiales dificultades para acceder a la formación que les capacite para la promoción y para desarrollar su cualificación dentro de la empresa.

5. Características de las acciones formativas

Cuestiones generales sobre las mujeres y la teleformación. Estudios realizados en los años 90 sugerían que la probabilidad de las mujeres de realizar formación online era menor que la de los hombres, dado que carecían de las habilidades tecnológicas



requeridas (o de la confianza suficiente en poseer esas habilidades), tenían menos acceso a los ordenadores y su estilo de aprendizaje encajaba mal con la estructura de la formación online puesto que valoran mucho la interacción personal en el aula (Astleitner y Steinberg, 2005).

Trabajos posteriores han demostrado que la participación y los resultados obtenidos por las mujeres en los cursos online son similares o superiores a los de los hombres (Xu y Smiyh Jagggar, 2013, White, 2011). Linda Price (2006) afirma que las conclusiones de algunos de los estudios iniciales tenían que ver con prejuicios sobre la mala relación entre mujer y tecnología y con el hecho de que es más publicable una investigación que señala diferencias que una que concluye que todo es perfectamente equitativo. Price analiza los resultados académicos del alumnado del Open University of USA -57% mujeres- y concluye que no hay diferencias de género en ellos.

Sea como fuere, esos obstáculos iniciales se han salvado. La Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA) del año 2011 confirma que no existen grandes desigualdades de género, ni en la frecuencia de uso de los ordenadores ni en las tareas que con ellos realizan (salvo para nivel experto) y, por otra parte, el manejo de las plataformas educativas hoy en día es sencillo y tan versátil que, desde el punto de vista tecnológico resulta compatible con cualquier estilo de aprendizaje.

En España, que es el tercer país de la UE en el que más formación online se realiza (sólo aventajado por Finlandia, Noruega y Reino Unido), el porcentaje de mujeres que declaran seguir cursos online está ligeramente por encima del de los hombres (13,7% y 13,2% respectivamente). También los datos de la FPEo muestran que las mujeres hacen menos cursos presenciales y más teleformación que los hombres. Las diferencias son mayores en la iniciativa de oferta, aunque se mantiene en la de demanda.

Está bastante extendida la idea de que las mujeres recurren más a la formación teleformación debido a que, al poder realizarse en cualquier horario y casi en cualquier lugar, les permite compatibilizar las responsabilidades domésticas y laborales más fácilmente. Pero suponer que las mujeres pueden encontrar tiempo para hacer cursos que requieran concentración y esfuerzo una vez finalizada su doble jornada es poco realista. Lo que realmente permite conciliar las obligaciones laborales y domésticas es que el tiempo de formación se considere tiempo de trabajo efectivo.



Tabla 17. Porcentaje de mujeres y hombres que realizan cursos presenciales y cursos de teleformación por sector, iniciativa y año

	Formación Presencial				Teleformación			
	Metal		Todos los sectores		Metal		Todos los sectores	
	O	D	O	D	O	D	O	D
2007 Mujeres	68%	69%	37%	63%	8%	5%	16%	6%
2007 Hombres	86%	74%	60%	68%	2%	3%	10%	4%
2015 Mujeres	60%	82%	37%	58%	38	5	57%	16%
2015 Hombres	84%	86%	62%	63%	13%	3%	32%	11%



Es importante, además, tener en cuenta que la modalidad utilizada en el aprendizaje no es neutral. Influye en la especificidad de los contenidos, los costes que asume la empresa, el grado de satisfacción del alumnado y la vinculación de los cursos con el entorno laboral y, por tanto, su eventual impacto en la carrera profesional.

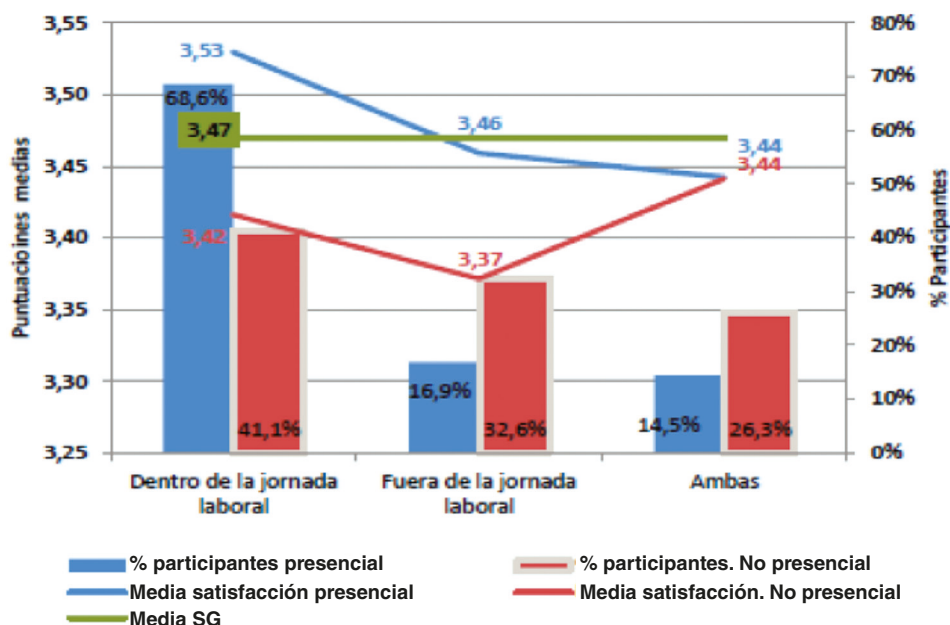
El coste por hora y alumno de los cursos presenciales es relativamente estable, mientras que el de los cursos online se reduce rápidamente, a medida que aumenta el número de participantes. Es por ello que los proveedores de teleformación tratan de maximizar sus beneficios diseñando contenidos didácticos muy transversales, capaces de satisfacer, en principio, las necesidades de trabajadores y trabajadoras de cualquier sector y cualquier nivel educativo. Como consecuencia, los programas formativos online están poco adaptados a los requerimientos específicos de una rama de actividad y, menos aún, a las necesidades particulares de cada alumno y alumna, y sus contenidos son generalistas.

Asimismo, la formación online exige menos inversión a las empresas. Según los datos del Informe de FUNDAE sobre la formación bonificada en el año 2015 (FUNDAE, 2015), la cofinanciación empresarial en los cursos presenciales es de más del 60% y de poco más del 40% de los cursos online (ver Gráfico 20). La explicación es que esta última se realiza con mucha frecuencia fuera de horas de trabajo y, por lo tanto, no tiene costes salariales. Además, algunos gastos, como el alquiler o amortización de espacios

formativos o la compra de equipos didácticos (ordenadores), que la empresa asume cuando la formación es presencial, se trasladan al participante cuando la formación se realiza en el propio domicilio.

No es de extrañar que el alumnado de la formación presencial, en particular si se hace dentro del horario laboral, presente un índice de satisfacción mayor que el del que realiza formación no presencial, según los resultados del Informe sobre la Calidad de la Formación en la Empresa 2013 de la Fundación Estatal de la Formación para el Empleo (FUNDAE, 2014).

Gráfico 20. Grado de satisfacción según el momento de impartición y la modalidad. Formación de demanda 2013



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2014. Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas, 2013 (último publicado).

Un reciente estudio sobre la eficacia de la formación en las Administraciones públicas españolas (Quesada-Pallarés y otros, 2015) señala, igualmente, que la teleformación obtiene puntuaciones más bajas en el grado de satisfacción del alumnado, pero también en el apoyo del superior jerárquico para transferir al puesto de trabajo los conocimientos adquiridos, la orientación de la formación a las necesidades del puesto de trabajo y las posibilidades del entorno para su aplicación.



Rango, duración y contenidos de la Formación

Para analizar los contenidos formativos hemos considerado, en primer lugar, el número de cursos con denominaciones diferentes en los que participan hombres y mujeres, asumiendo que un mayor rango de denominaciones o temáticas supone una oferta formativa más variada y más adaptada a las necesidades específicas de un determinado colectivo o grupo. Aunque el número de cursos diferentes al que acceden los varones es mayor, la diferencia no parece concluyente y solo análisis más profundos, fuera del objetivo de este trabajo, podrían confirmar o desmentir esa hipótesis.

En segundo lugar, hemos tratado de establecer un mapa de los contenidos que nos permita ordenar la gran variedad de acciones formativas analizadas. El análisis no puede ser estrictamente cuantitativo porque las acciones no están estandarizadas. Bajo una misma denominación hay cursos con contenidos de diferente nivel en función de las necesidades de la empresa, el alumnado o centro de formación que la imparte. Por ejemplo, bajo la denominación "inglés" caben cursos especializados para una sola persona y cursos de nivel básico impartidos a distancia.

La combinación del número de alumnos y alumnas y las áreas temáticas de los cursos nos permiten establecer tentativamente cuatro bloques de acciones: el transversal, el sectorial, el de género y el de igualdad.

Bloque transversal. Buena parte de la formación para el empleo, tanto de oferta como de demanda, se concentra en unas pocas especialidades de tipo transversal. Baste decir que solo tres de ellas -Prevención de riesgos laborales, inglés y Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral- aglutinaron en 2015 el 25% del alumnado de los cursos programados por las empresas (892.114 participantes). En 2014, el 24% del alumnado de la formación de oferta se agrupaba en las especialidades de Competencias profesionales no clasificadas, prevención de riesgos laborales, inglés, Planificación y organización empresarial en general, Operación de carretillas, Márquetin, Hostelería y cocina y Comercio exterior. (FUNDAE, 2016). El hecho de que en la formación bonificada se impartan contenidos aún menos específicos que en la de oferta refleja, por una parte, la falta de una demanda formativa consolidada por parte de las empresas españolas que, en especial si son pymes o micropymes, se limitan a elegir cursos del limitado catálogo que les ofrecen los proveedores de cursos y, por otra, la inexistencia de una oferta sectorial de calidad a la que orientar a las empresas.

No es extraño que en la industria suceda lo mismo. Alrededor de una cuarta parte de los participantes, sean hombres o mujeres, realizan cursos de inglés y Prevención de riesgos laborales, sin que haya variaciones apreciables por iniciativa o año.



Tabla 18. Diez contenidos formativos que reúnen el mayor número de alumnos en Industria en todas las iniciativas en 2015.

Contenidos formativos	Participantes	%
Prevención de riesgos laborales en general	135.805	26
Inglés	35.089	7
Operación de carretillas	20.739	4
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	19.375	4
Prevención de incendios	13.779	3
Calidad en general	13.592	3
Habilidades directivas	12.408	2
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en general	11.774	2
Prevención de riesgos en la construcción	11.672	2
Primeros auxilios	11.039	2
Total participantes en acciones formativas.	528.591	100

Tabla 19. Diez contenidos formativos que reúnen el mayor número de alumnas en Industria en todas las iniciativas en 2015

Contenidos formativos	Participantes	%
Inglés	24.390	14
Prevención de riesgos laborales en general	22.242	13
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	9.471	6
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en general	8.476	5
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	6.309	4
Ofimática: Hojas de Cálculo	4.993	3
Calidad en general	4.706	3
Habilidades directivas	4.461	3



Contenidos formativos	Participantes	%
Gestión de recursos humanos en general	3.915	2
Francés	3.046	2
Total Participantes en acciones formativas	171.278	100

Bloque sectorial. Está compuesto de acciones algo más específicas que tienen un peso de entre el 2 y el 4% del alumnado total del sector. Se observan mejor a nivel subsectorial. Así, dentro de la industria, en el sector eléctrico, forman parte de las acciones de Procesos de producción, transformación y distribución de energía y agua en general, Conocimiento del sector: Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente y Operaciones en subestaciones eléctricas de alta tensión. En el de Metal, Procesos productivos de automoción en general, Operación de carretillas y Diseño asistido por ordenador en general y en la Industria Química Conocimiento y promoción de productos para farmacias en general, Análisis y ensayos de laboratorio en general y Operaciones de fabricación en industrias farmacéuticas.

Bloque de género: Para analizar la masculinización o feminización de los contenidos o especialidades relevantes (más de 3.500 participantes en 2015) impartidos en el sector, hemos distinguido aquellos en las que el porcentaje de mujeres es superior a la media del sector industrial de aquellas otras en las que está por debajo.

Las nubes de palabras que presentamos a continuación se han construido a partir de las denominaciones de las acciones masculinizadas y feminizadas según el criterio anterior y muestran con total nitidez campos semánticos diferentes. El de las acciones feminizadas está vinculado con la gestión, la ofimática, las habilidades, etc., mientras el segundo gira en torno a la prevención y la producción. Por lo tanto, los contenidos de las acciones formativas reflejan y hasta cierto punto refuerzan la segregación por género en la industria.



Propuestas

Diseño institucional

- Impulsar una oferta formativa específica para mujeres compuesta por especialidades formativas en las que ellas son 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 y hombres en áreas feminizadas.
- 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.
- Financiar planes de formación sectoriales en igualdad de oportunidades.

Formación en la empresa

- Elaborar un diagnóstico de necesidades formativas que visualice las necesidades específicas de hombres y mujeres, así como los principales obstáculos para que se formen.
- Otorgar preferencia, en igualdad de condiciones, a mujeres en acciones formativas de especialidades en las que están infrarrepresentadas.
- Diseño de los planes de formación: elaborar los planes de formación en consenso con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Realizar la formación en horas de trabajo. Inclusión de acciones formativas de fomento de la igualdad.
- Difusión de la oferta formativa por canales y mediante imágenes inclusivas.
- Establecer criterios de evaluación que visibilicen el impacto de la formación en hombres y mujeres.
- Garantizar el ejercicio del derecho a la formación de las personas con bajas por cuidado de personas dependientes.
- Formar al profesorado en igualdad de género y tratar de incluir formadoras en áreas masculinizadas.
- Utilizar materiales didácticos con imágenes y lenguaje neutro o inclusivo.
- Diseñar cursos en contenidos de profesiones masculinizadas específicos para mujeres.



BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 1

ALEMANY, C. (1996). ¿Las señoras primero? *El País*, 2 de enero de 1996.

ALEMANY, C. (2003). "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso." En *Sociología del Trabajo*, nº 48, pp. 45-56.

BLAU, F. y KAHN, L. (2000). "Gender differences in Pay." In *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, Nº4, pp. 75-99.

CÁCERES, J.I. *et al.* (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

CHARLES, M. y GRUSKI, B. (2004). *Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.

COCKBURN, C. (1987). "Technological Change: Short change for women". *Social Studies Review*.

DAINTY, A.R.J. *et al.* (1999). "Women's careers in large construction companies: expectations unfulfilled?" In *Career Development International*, 4/7, pp. 353-357.

DAUNE-RICHARD, A.M. (2000). "Cualificación y representación social", en Rogerat, C., *et al.* (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona. Icaria, pp. 71-87.

DAVIES, C. (1996). The Sociology of Professions and the Profession of Gender. In *Sociology*, nº1, 30 (4), pp. 661-678.

EUROFOUND - Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Dublin.

Federación de Industria CC.OO. (2014). *La situación sociolaboral de las mujeres en los sectores de industria CC.OO.* Secretaría de la Mujer.

IBÁÑEZ, M. *et al.* (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través de estudios de caso. (En prensa).

KANTER, M.K. (1977). "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women". In *American Journal of Sociology*, Vol. 82, nº5, pp. 965-990.



MAIRA VIDAL, M.M. (2015). "Mujeres en mundos de hombres: la segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor", en *Economía y Sociología* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, nº116, pp.105-134.

MARUANI, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, nº21-22, pp. 41-50.

MARUANI, M. (2000). "Hommes-Femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi" Institut National d'Etudes Demographiques (INED), Unité de recherche Demographie, genre et sociétés, pp. 220-229.

PAAP, K. (2006). *Working Construction: Why White WorkingClass Men put themselves and the labor movement in danger*, Ithaca, N.Y. Cornell University Press.

PETERSON, T. y MORGAN, L. (1995). "Separate and Unequal: Occupation-Established Sex Segregation and the Gender Wage Gap". In *Chicago Journals*, Vol. 101, Nº2, pp. 329-369.

SCHNEIDER, E. (2015). Gender at work and varying forms of exposure. ETUI Conference Women's health and work.

THRANE, L. (2004). "Why should women join the construction industry?" En Clarke, L. et al. (eds.) *Women in Construction*, CLR Studies 2, Reed.

TODARO, R. et al. (2001). "Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios". En *Sociología del Trabajo*, nº 42, pp. 33-64.

Capítulo 2

ALONSO, L.E. y FERNÁNDEZ C.J. (2013): *Los discursos del presente: un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*, Siglo XXI, Madrid.

BLAT, T. (2009). "Resultados académicos y relación formación-empleo según sexo", en *Participación Educativa. Revista del Consejo Escolar del Estado*, nº 11.

CARRASCO, Cristina (2013): "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía", en *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 31, nº1 (pp. 39-56).

CASTEL, R. (2004): *La Inseguridad Social*. Manantial, Buenos Aires

CASTELLS, M. y SUBIRATS, M. (2007). *Mujeres y hombres ¿Un amor imposible?* Madrid. Alianza Editorial.

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (2001). *La escuela a examen*. Madrid. Pirámide.

TORRES, J. (2006). *La desmotivación del profesorado*. Madrid. Ediciones Morata.



MARTÍN, E. y TIRADO, V. (2000). "La Orientación educativa: naturaleza y funciones", En Martín, E., Tirado, V., Babío, M., Bauza, A. y Nevares, J. *La Educación Académica y Profesional en la Educación Secundaria* (pp.13 -31). Barcelona: ICE.

SERRANO, A., ARTIAGA, A. y FERNÁNDEZ, C.J. (2012): "Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 138, (pp. 41-62). Ed. CIS.

SERRANO, A. y CRESPO, E. (2013): "Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia" en *Revista Universitas Psychologica*, Vol. 12, N°. 4 (pp. 1111-1124). Univ. Javeriana, Bogotá (Colombia).

Capítulo 3

ARROYO, L. (2011). "El teletrabajo: ¿una estrategia para mejorar la calidad de la ocupación y favorecer la igualdad de género?". En: E. Sáez & V. A. Querol (Eds.), *Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento* (pp. 21-36). Logroño: Gobierno de La Rioja.

BALLESTEROS, E. (2014) "Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario." *Revista del M de Empleo y SS*. Madrid.

BRAVERMAN, H. (1984). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro tiempo. Madrid.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. *Economía Industrial*, 367. Madrid.

CCOO INDUSTRIA (2010). Guía para la negociación de planes de igualdad de CCOO Industria http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/875139-Guia_para_la_negociacion_de_planes_de_igualdad.pdf

CCOO INDUSTRIA (2016). Propuesta de transformación digital de la industria española.

COCKBURN, C. (1997). "Domestic Technologies: Cinderella and the Engineers, Women's Studies International Forum", vol. 20, N° 3, pp. 361-371.

ELÓSEGUI, I. (2005). *Negociación colectiva y prácticas laborales*. Icaria. Madrid.

GOBIERNO VASCO (2015). *Incorporación de la perspectiva de género en el curriculum y en la actividad docente de las enseñanzas de régimen especial y de formación profesional*.

IBÁÑEZ, M. (2010): Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista internacional de sociología*. Vol. 68, N°. 1.

IBÁÑEZ, M. y REIS, P. (2008): "La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas." *Revista española de investigaciones sociológicas*, N° 123



INJUVE (2007) <http://www.injuve.es/observatorio/tesis-doctorales/1%C2%BA-premio-injuve-para-tesis-doctorales-2007-milagros-sainz-ibanez#sthash.OWqytCwA.dpuf>

HUWS, U. (2003). *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World* (y First printing edition). New York: Monthly Review Press.

ROMAN, M. *et al* (2013) Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas. *Revista de la Construcción* vol.12 N°.1 Santiago.

MARUANI, M., CH. ROGERAT, Y T. TORNS (dirs. 2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria.

MIES, M.; SHIVA, V. (1993). *Ecofeminism*. Melbourne: Spinifex Press.

MORGANSON, V.J. *et.al.* (2010). "Comparing telework locations and traditional work arrangements." *Journal of Managerial Psychology*, 25, 6: 578-595.

SÁINZ, M. (2007). "Aspectos psicosociales de las diferencias de género en actitudes hacia las nuevas tecnologías en adolescentes". Premios INJUVE para tesis doctorales.

TORNS, T. (2012). "Desigualdades de género en el mercado de trabajo entre la continuidad y la transformación." *Revista de economía crítica*, N°. 14, págs. 178-202.

UNIÓN EUROPEA (2010). *Women in industrial research: A wake up call for European industry*. European Comission.

UNIÓN EUROPEA (2012). *Women active in the ICT Sectors. Digital Single Markets. Reports and Studies*. European Comission.

UNIÓN EUROPEA (2014). *E-skills for Jobs in Europe. Measurig Progress and Moving Ahead*. European Comission.

WORK ECONOMIC FORUM (2016). "The Industry Gender Gap." *Women and Work in the Fourth Industrial Revolution*.

WOODFIELD, R. (2000). *Women, work and computing*. Cambridge University Press.

Capítulo 4

ALBERT, C; GARCÍA SERRANO, C y HERNAN, V. (2005); "Firm-provided training and temporary contracts." *Spanish Economic Review*, volume 7/1. Págs 67-88.

ARULAMPALAM, W; BRYAN, M Y BOOTH, A. (2003): "Training in Europe". *Journal of the European Economic Association*, October.

ASTLEITNER, H. y STEINBERG, R. (2005). "Are there gender differences in web-based learning? An integrated model and related effect sizes." *AACE Journal*, 13(1), 47-63.



BARBA ARAGÓN M.I., ARAGÓN SÁNCHEZ, A. y SANZ VALLE, R (2000). "Condicionantes de la formación en las PYMES industriales." *ECONOMÍA INDUSTRIAL* N° 334/ 2000 / IV pago 35 44

BASSANINI, A., BOOTH, A., BRUNELLO, G., DE PAOLA, M y LEUVEN, E (2005). "Workplace Training in Europe." Discussion Paper No. 1640. Institute for the Study of Labor (IZA).

BATALLA, J., MARTÍNEZ, M.J. y VILLASECA, J (2010). "La decisión empresarial de invertir en la mejora de la formación de los trabajadores: factores determinantes para el tejido empresarial catalán." *Regional and Sectoral Economic Studies* Vol. 10-3.

BIAGETTI, M. y SCICCHITANO, S. (2009). "Inequality in workers' lifelong learning across European countries: Evidence from EU-SILC data-set. MPRA Paper No. 17356, septiembre.

CALERO, J. y ESCARDÍBUL J.O. (2014). Barriers to non-formal professional training in Spain in periods of economic growth and crisis. An analysis with special attention to the effect of the previous human capital of workers. Document de Treball de l'IEB 2014/ 12. Institut d'Economia de Barcelona.

CAPARRÓS, A.; NAVARRO, L. M.; RUEDA, M F. 2009. "Análisis de la incidencia y duración de la formación laboral financiada por empresas y trabajadores", en *Cuadernos de Economía*, Vol. 32, No. 89, pp. 83-112.

COMISIÓN EUROPEA (2001). Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN Bruselas, 21.11.2001 COM(2001) 678.

CRUZ, L. (2001): *Gobiernos, Mercados de Trabajo y Formación Profesional: un Análisis Comparativo de España y Gran Bretaña*, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, Madrid.

DREWES, T. 2008. "Adult education and training from a longitudinal perspective. *Human Resources and Social Development Canada*. LEARNING RESEARCH SERIES

Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje (EADA) 2011.

Europea de Educación de Personas Adultas. Eurostat, 2007 y 2011.

ESCOBAR, M; RIVIERE, J y GLICK, L: "La distribución social de la formación permanente laboral en España". *Revista Española de Sociología* (RES). Volumen 14, págs. 43 a 65.

EUROSTAT(2016) <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction>.

Fitzenberger, B. y Muehler, G. (2016). *Dips and Floors in Workplace Training: Gender Differences and Supervisors*. Centre for European Economic Research (ZEW).



FUNDAE 2016. Estadísticas de formación de demanda. Participantes formados según contenidos formativos (Modalidad de impartición).

http://intreporting.ftfe.int:9052/ReportManager_INTLIC003/Pages/Report.aspx?ItemPath=%2fBUSINESS%2fInformesIntranetEstadistica%2fIndicadoresAnuales%2fDemandaAnioPptesContenidosPestancias&ExeclD=hd5cygup5ol2in55js2u0aft&PingId=vyoqlv3s1cdgoy55nklubcic

FUNDAE 2016. Formación para el empleo Balance de resultados 2015.

FUNDAE 2016. Formación en las empresas. Informe anual 2015.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2014). *Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas 2013* (último publicado).

GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ, M. (2013). "La educación no formal: Desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España". *Revista Española de Sociología (RES)*. Volumen 71 págs. 593-616.

HALLS, P.A. y SOSKICE, D: *Varieties of capitalism. The Institutional Foundation of Comparative Advantage*. Oxford University Press, 2001.

INE. Encuesta de Población Activa Resultados anuales. Enseñanza y formación. Varios años.

JENKINS, A.; VIGNOLES, A., WOLF, A. y GALINDO-RUEDA, F (2002). *The Determinants and Effects of Lifelong Learning*. Centre for the Economics of Education.

London School of Economics and Political Science.

JIMENO, J. F., LACUESTA, A. y VILLANUEVA, A. (2014): PIAAC Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español.

Análisis secundario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Dirección general de evaluación y cooperación territorial. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

O'HALLORÁN, P.L. (2008). "Gender Differences in Formal On-the-Job Training: Incidence, Duration, and Intensity". *Labour*, Volumen 22, ejemplar 4, págs. 629-659. OCDE (2016) Panorama de la Sociedad. Un primer plano sobre los jóvenes).

Revista Española de Investigaciones Sociológicas, I. (2014) Capítulo 6: Educación, conocimientos y perfiles ocupacionales. PIAAC Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario. Ministerio de educación, cultura y deporte. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Dirección general de evaluación y cooperación territorial. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.



- PRICE, L (2006). "Gender differences and similarities in online courses: challenging stereotypical views of women." *Journal of Computer Assisted Learning*,
- PERAITA, C (2000). La formación en la empresa en mercados de trabajo regulados: El caso español." Ponencia XVI Jornadas de Economía Industrial.
- QUESADA-PALLARÈS, C.; ESPONA-BARCONS, B. y PINEDA-HERRERO, P (2015). "La eficacia de la formación de los trabajadores de la Administración pública española: comparando la formación presencial con la eLearning." *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 61. Págs 107-132.
- RUIZ-CONDE, J.I. y MARRAI. (2016): Gender Gaps in the Spanish Labor Market. *Estudios sobre la Economía Española - 2016/32*.
- SIMONSEN, M. y SKIPPER, L. (2008). *The incidence and intensity of formal lifelong learning*. University of Aarhus. Working Paper.
- SILBERSTANG, J. (2010). "Learning gender: the effects of gender-role stereotypes on women's lifelong learning and career advancement opportunities." *The Oxford Handbook of Lifelong Learning*. Oxford University Press, New York, 2011; pp. 70-388.
- WHITE, P. y SELWYN, N. (2011). "Learning online? Educational Internet use and participation in adult learning, 2002 to 2010." *Educational Review*, 64:4, 451-469.
- XU, D. y SMITH JAGGARS, S (2013). Adaptability to Online Learning: Differences across Types of Students and Academic Subject Areas. CCRC Working Paper N°. 54. Columbia University.

