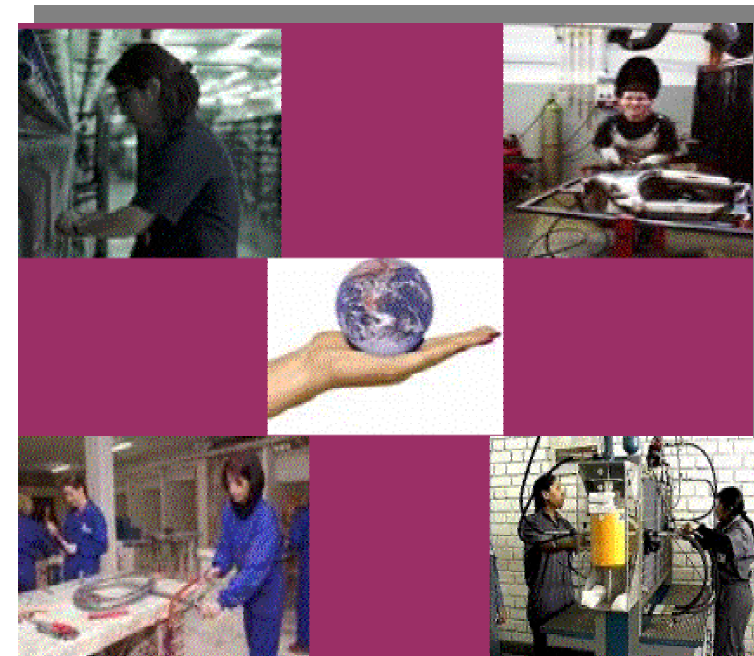
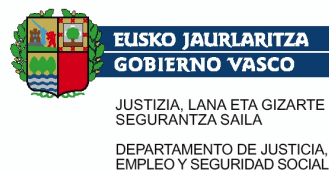

TRAYECTORIAS PERSONALES Y PROFESIONALES DE MUJERES QUE HAN CURSADO ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN RAMAS TÉCNICAS EN LA CAPV

Septiembre 2007



Elaborado por:





Índice

1. Introducción..	5
2. Justificación del Estudio..	6
3. Metodología..	9
4. Informe de resultados..	13
5. Conclusiones y Propuestas..	41
6. Lecciones aprendidas	47
7. ANEXOS:														
Anexo 1: Guión de Entrevista..	52
Anexo 2: Guión de Grupo..	58
8. Bibliografía..	63



Tablas

Tabla 1: Alumnado por sexo. Promociones 2002-2004..	8
Tabla 2: Distribución muestral según rama profesional y territorio histórico..	10
Tabla3 : Distribución muestral según rama profesional y lugar de desempeño del trabajo..	12
Tabla 4: Tipos de Orientación según Rama Profesional..	17
Tabla 5: Situación actual de mujeres entrevistadas	32
Tabla 6: Causas de satisfacción o insatisfacción..	37
Tabla 7: Soluciones propuestas por las empresas..	38
Tabla 8: Medidas propuestas por las mujeres..	39



Gráficos

Gráfico 1: Titulación previa de entrevistadas..	14
Gráfico 2: Motivos de elección según familia profesional ..	15
Gráfico 3: Cómo se percibe la Formación Profesional y la Universidad..	16
Gráfico 4: Dificultades para la inserción laboral por motivo de la elección ..	19
Gráfico 5: Razones de la dificultad de la baja presencia de Mujeres en ramas profesionales técnicas ..	20
Gráfico 6: Contrato con la empresa después del período de prácticas..	22
Gráfico 7: Preferencias de las Empresas a contratar hombres..	23
Gráfico 8: Número de empresas en las que han trabajado ..	24
Gráfico 9: Tipología de trayectorias profesionales ..	25
Gráfico 10: Empresas donde han realizado las prácticas ..	31
Gráfico 11: Empresas donde actualmente están trabajando ..	32
Gráfico 12: Discriminada o no reconocida profesionalmente..	33
Gráfico 13: Discriminada o no reconocida profesionalmente según rama profesional y lugar de trabajo..	33
Gráfico 14: Buena relación con Compañeros, Dirección, Proveedores y Clientes..	35
Gráfico 15: Demuestran más lo que saben..	36
Gráfico 16: Satisfacción con las condiciones de trabajo..	37



1. Introducción.

La integración de las mujeres en profesiones ligadas al sistema productivo industrial con el fin de mejorar su empleabilidad y perspectivas laborales, es uno de los objetivos del plan estratégico de CONFEBASK (Confederación Empresarial Vasca) que pretende conseguir que cada vez más mujeres opten por la Formación Profesional en ramas tradicionalmente masculinas.

En este sentido, ha impulsado diferentes actuaciones como la concienciación de la sociedad, del empresariado y de las propias mujeres a través de campañas publicitarias y de comunicación y el análisis y la difusión de buenas prácticas desarrolladas en empresas vascas sobre la incorporación de mujeres en puestos de producción industrial. Igualmente, se está potenciando, entre el alumnado de la ESO y del Bachillerato, la orientación profesional integral, es decir, una orientación que ofrezca una visión completa de todas las ofertas existentes haciendo especial hincapié en la eliminación de las barreras de género.

Como una acción más para contribuir a incrementar la presencia de las mujeres en la industria, se ha elaborado este estudio sobre las trayectorias personales y profesionales experimentadas por aquellas que han cursado Formación Profesional en ramas técnicas, a fin de seguir profundizando en nuevas estrategias que faciliten su incorporación, permanencia y promoción en ámbitos tradicionalmente masculinos.

Los objetivos específicos del estudio han sido los siguientes:

- Analizar las motivaciones de la elección de los estudios.
- Conocer la incorporación al mundo laboral:
 - Cómo perciben su integración en el llamado ámbito público (las condiciones de trabajo, las trayectorias socio-profesionales).
 - Cómo perciben la incidencia que tiene esa integración en su ámbito privado (proyecto de vida: sí mismas, pareja, familia, amistades, hijos/ as, ...).
- Identificar las dificultades personales encontradas en la incorporación al mercado laboral.
- Identificar las dificultades profesionales encontradas en la incorporación al mercado laboral.
- Establecer un catálogo de lecciones aprendidas mediante la identificación de oportunidades.
- Proponer recomendaciones y líneas de actuación.



2. Justificación del Estudio.

Uno de los argumentos utilizados para explicar el fenómeno de la **subrepresentación de las mujeres en los puestos de carácter técnico e industrial**, es que no eligen este tipo de trabajos porque no se sienten identificadas con ellos, o porque creen que existen otros motivos o criterios de discriminación específica por razón de sexo, pudiéndose diferenciar tres tipos de argumentos. El primero de ellos aduce a las duras condiciones físicas o medioambientales en las que piensan que se desarrolla este tipo de empleos, especialmente en lo referido a las ocupaciones técnicas en la industria, no siendo aplicable a la actividad en el área de las nuevas tecnologías.

Otro argumento es aquel que esgrime que el tipo de personas trabajadoras que componen el colectivo laboral de este segmento del mercado, está caracterizado por un nivel cultural bajo, modales rudos y habitualmente con mentalidad tradicional y "machista".

Por otra parte, se argumenta el hecho de la maternidad y el rol familiar socialmente atribuido, podrían hacer que muchas empresas no contraten mujeres por miedo a que los embarazos, los hijos o las tareas de la casa, repercutan de forma negativa sobre el rendimiento laboral de la trabajadora, entren en competencia con su empleo o incrementen los costos laborales.

Las estadísticas y el análisis de la realidad de mujeres y hombres en el empleo muestra que aún siguen dándose situaciones de desigualdad cada vez más sutiles y sustentadas en la pervivencia de los roles de género, como es el caso de la denominada **segregación ocupacional**, realidad que muestra cómo las mujeres se concentran en las actividades derivadas de su rol de género (en la enseñanza, en la salud, los cuidados personales etc.), mientras los hombres lo hacen en aquellas ligadas al rol proveedor y público (ingeniería, construcción, fontanería, etc).

Sea por las expectativas y preferencias de sus familias o por una falta de orientación a la hora de elegir sus estudios, las mujeres optan más por carreras 'blandas' (Alberdi et Al., 2000). Se produce así una cierta feminización de algunas carreras cuyas salidas profesionales son menores, mientras que las carreras técnicas más solicitadas por el mercado laboral están masculinizadas en cuanto a la composición numérica de su alumnado. Esta baja representación de mujeres en estudios técnicos puede significar que se siguen manteniendo los estereotipos tradicionales en cuanto al posterior empleo femenino.

En los estudios de Formación Profesional se reproducen estas tendencias de una forma más acusada todavía. Con algunas excepciones, la segregación por razón de género en las ramas de estudios profesionales es muy llamativa, habiendo unas casi totalmente feminizadas (Imagen Personal, Sanidad, Textil, Confección y Piel) y otras masculinizadas (Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, etc) .



Esta forma de elección profesional no tendría demasiada importancia si no fuera por sus consecuencias en cuanto a las oportunidades de empleo. En cierta forma, estas opciones profesionales diferentes van a reforzar una tendencia ya existente hacia la segmentación de los mercados laborales que distingue entre ofertas de empleo mixtas y ofertas para hombres y para mujeres.

Modificar esta realidad requiere actuar poniendo en marcha programas de **diversificación profesional** que incorporen mujeres en las actividades tradicionalmente masculinas. Así pues, la diversificación de la orientación profesional de los y las jóvenes aparece como un posible vehículo para combatir esa segmentación del mercado de trabajo sobre la que se apoyan y se enmascaran parte de las discriminaciones que pudieran darse en el empleo femenino.

La **coyuntura actual de la CAPV** (Comunidad Autónoma del País Vasco) demuestra que las empresas industriales están demandando más personal profesional cualificado del que le brinda el actual sistema de Formación Profesional.

Por otro lado, el empresariado vasco del sector industrial manifiesta la falta de este tipo de profesionales que hace difícil, en algunos casos, la sustitución de las personas trabajadoras que se jubilan, pero, sobre todo, el desarrollo de la actividad y el crecimiento.

Además, atendiendo a las conclusiones de los estudios prospectivos sobre el mercado de trabajo, la bolsa de personas paradas podría desaparecer en pocos años, quedando una bolsa residual situada, fundamentalmente, en colectivos con escasa o nula cualificación, lo cual incrementaría el problema de la falta de profesionales hoy existente.

Todo ello, supone una oportunidad de empleo para las mujeres de la CAPV. Sin embargo, existen dificultades para encontrar mujeres dispuestas a seguir esta vía profesional y muy pocas además con las titulaciones técnicas requeridas. Los expertos apuntan que los estereotipos sociales o la imagen gris de la industria, juegan en contra de que las jóvenes se decanten por estudios técnicos y que para contrarrestar esta tendencia es necesario transmitir que el sector industrial no es ni tan duro, ni tan sucio como antes.

Parece que en la actualidad, el número de mujeres que estudian Formación Profesional se va acercando al 50% del total del alumnado. Sin embargo, reparando en la presencia concreta por ramas de Grado Superior, el porcentaje de mujeres es muy bajo en los Ciclos Metal / Fabricación Mecánica y Electricidad / Electrónica, y son, precisamente, las que mayor potencial de colocación ofrecen.

Tal y como se puede deducir de la siguiente tabla, del total de promociones en las ramas profesionales más técnicas, como son Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, Mantenimiento y Servicios a la Producción, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados..., tan sólo una media del 8,2% corresponde a mujeres. La presencia



de éstas es mayor en la rama de edificación y obra civil, con una media del 27%, menor en electricidad y electrónica y fabricación mecánica, con aproximadamente un 6% de presencia media en ambos casos y casi anecdótica, inferior al 2%, en las dos familias de mantenimiento.

Tabla 1: Alumnado por sexo. Promociones 2002-2004

	Hombres						Mujeres					
	2002		2003		2004		2002		2003		2004	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	167	80,7	94	64,4	179	73,7	40	19,3	52	35,6	64	26,3
ELECTRIC. Y ELECTRÓNICA	1.176	93,3	1.200	93,2	1173	93,3	85	6,7	88	6,8	85	6,7
FABRICACIÓN MECÁNICA	1.675	94,7	1.587	94,1	1422	92,6	95	5,3	100	5,9	114	7,4
MTO. VEHÍCULOS AUTOPROP.	352	98,4	380	99,3	371	99,5	6	1,6	3	0,7	2	0,5
MTO. SERVS. A LA PRODUC.	450	98,7	482	97,8	471	97,8	6	1,3	11	2,2	11	2,2
Total Promoción	3820	88,7	3.743	93,7	3.616	93,0	232	11,3	254	6,3	276	7,0

Fuente: Langai.

Motivada por esta baja presencia y por la necesidad de dar respuesta a las demandas del mercado laboral, CONFEBASK pretende conocer la trayectoria profesional y personal de las mujeres que han estudiado Formación Profesional en esas ramas en los últimos 4 años y en concreto, en qué situación se encuentran actualmente, por qué eligieron estos estudios, dificultades que encontraron en su incorporación al mercado laboral y recomendaciones a futuro.

Su objetivo no es otro que seguir ahondando en el conocimiento de las diferentes realidades, aportando estrategias que mejoren la incorporación, estabilidad y promoción de las mujeres en el sector industrial.



3. Metodología.

Para la realización del presente estudio, se ha seguido un planteamiento cualitativo, utilizando como técnicas la entrevista abierta en profundidad y los grupos de discusión.

La falta de estudios de esta índole en el entorno, ha sido una de las principales razones que ha motivado la utilización de una metodología cualitativa que permite profundizar mejor en los fenómenos estudiados.

De esta manera, a través tanto de las entrevistas, como de los grupos de discusión, se han querido examinar las experiencias de las mujeres buscando la subjetividad, la empatía y la proximidad, sin olvidar el interés por poder generalizar y concretar los resultados obtenidos. Por tanto, a pesar de que el planteamiento global ha sido cualitativo, se ha optado, desde el inicio, por introducir aspectos que permitan el cómputo de respuestas, como por ejemplo, preguntas con respuestas de sí o no en los guiones.

Además, se debe añadir que, siguiendo parámetros cuantitativos, en el análisis se maneja un margen de error del 10% y una fiabilidad o nivel de confianza del 95%.

El objeto de estudio incluye a mujeres residentes en la CAPV, con titulación de Formación Profesional, que han cursado sus estudios a partir del 2002, en las siguientes ramas profesionales:

- Electricidad y Electrónica.
- Fabricación Mecánica.
- Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados.
- Mantenimiento de Servicios a la Producción.
- Edificación y Obra Civil.

Otro requisito propuesto en la selección, ha sido que se encuentren trabajando o hayan tenido al menos alguna experiencia profesional ligada a los estudios realizados. Dado que se quería conocer la situación de las mujeres en estos puestos de trabajo, se optó por seleccionar únicamente a quienes cumplieran este requisito, ya que son ellas las que finalmente viven en su día a día la situación de las mujeres en ramas tradicionalmente masculinizadas.

De esta forma, se ha recogido la información de 84 mujeres, mediante la realización de 60 entrevistas abiertas en profundidad y 3 grupos de discusión, con 8 mujeres en cada Territorio Histórico de la CAPV. La siguiente tabla recoge la distribución de la muestra según rama profesional y territorio histórico:



Tabla 2: Distribución muestral según rama profesional y territorio histórico

RAMA PROFESIONAL	TERRITORIO			Total
	Bizkaia	Alava	Gipuzkoa	
Electricidad y Electrónica	21	6	1	28
Mantenimiento vehículos autopropulsados	1	0	0	1
Fabricación Mecánica	15	5	16	36
Edificación y Obra Civil	9	3	5	17
Mantenimiento de servicios a la producción	0	1	1	2
MUESTRA	46	15	23	84

Respecto a las entrevistas abiertas en profundidad y grupos de discusión, se ha utilizado un guión con las temáticas centrales, las dimensiones o aspectos fundamentales, como son:

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN (antigüedad, rama, territorio...)

2. PERIODO DE ESTUDIOS

- 2.1. Titulación previa a los estudios técnicos
- 2.2. Motivos de la elección
- 2.3. La vida en clase

3. PERIODO EN PRÁCTICAS



4. INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL

- 4.1. Trayectoria Profesional
- 4.2. Infraestructuras (vestuarios, ropa de trabajo...)
- 4.3. Relaciones con las y los compañeros, dirección, proveedores y clientela
- 4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 4.5. Expectativas de futuro

El trabajo de campo se ha desarrollado desde febrero a mayo de 2007. A partir de un listado de mujeres elaborado de forma aleatoria entre las promociones de los Centros de Formación Profesional de la CAPV a partir de 2002, se ha contactado telefónicamente para establecer una cita tanto para las entrevistas, como para los grupos. Esta llamada ha servido de criba para la selección de las mujeres objeto de estudio. En total se ha intentado contactar con 314 mujeres, estableciéndose 84 citas y recibiendo 230 negativas. Las negativas recibidas se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Imposibilidad de contactar (Teléfono erróneo, nunca contesta al teléfono...) (46%)
- Falta de disponibilidad (25%)
- Sin experiencia profesional (14%)
- Viviendo fuera de la CAPV (5%)
- No ha aparecido a la cita (8%)
- El contacto era un hombre (2%)

En cuanto al análisis de los contenidos, éstos han sido transcritos y tratados cualitativa y cuantitativamente realizando tablas y gráficos con los recuentos de las respuestas dadas por las mujeres. En el transcurso del trabajo de campo, se detectó que el factor lugar donde habitualmente se ha desempeñado el trabajo, bien sea en la oficina, bien sea en el taller o en la obra, es decir, en todas las actividades realizadas fuera de la oficina, podía estar incidiendo en las trayectorias de las mujeres. Su situación en las oficinas era más normalizada y su frecuencia era mayor. Por ello, la información se ha agrupado por ramas profesionales y lugar de desempeño del trabajo. Las respuestas de las mujeres que han cursado estudios de Mantenimiento se han analizado junto a las de Fabricación Mecánica, debido a su reducido número en estas ramas (sólo 3) y la mayor afinidad del tipo de trabajo.



La distribución de la muestra de acuerdo a estos dos criterios es la siguiente:

Tabla3 : Distribución muestral según rama profesional y lugar de desempeño del trabajo

		Oficina	Taller /Obra	Total
RAMA PROFESIONAL				
Electricidad y Electrónica		17	11	28
Fabricación Mecánica*		17	22	39
Edificación y Obra Civil		6	11	17
	MUESTRA	40	44	84

*Se incluyen las 3 mujeres de las ramas profesionales Mantenimiento vehículos autopropulsados y Mantenimiento de servicios a la producción



4. Informe de resultados.

Al tratarse de un estudio sobre trayectoria personal y profesional de mujeres que han cursado ramas técnicas en los últimos 4 años, se han abordado diferentes momentos comunes como son: el periodo de formación, las prácticas realizadas en las empresas y, finalmente, la incorporación al mercado laboral.

Pero en primer lugar resulta imprescindible presentar el perfil de las mujeres entrevistadas que va a servir como guía para entender los resultados del estudio:

PERFIL DE LAS MUJERES

Edad: Entre 25 y 26 años

Titulación Previa: Bachillerato Tecnológico

Orientación Profesional: Han recibido

Ciclo Formativo: Grado Superior

Apoyo: Tanto familiar como de amistades

Trabajo: Trabajando en el sector
Trabajando en **PYMES**

Sin hijos

Es importante señalar un aspecto común comentado y recogido por parte del equipo de trabajo sobre estas mujeres: *"se trata de trabajadoras con un carácter extrovertido y luchador lo que puede haber llevado a facilitar de alguna forma su incorporación a este mercado laboral"*. De la misma manera, las entrevistadas reconocen que su forma de ser ha sido determinante a la hora de defenderse en un espacio donde la presencia masculina es más que notable.



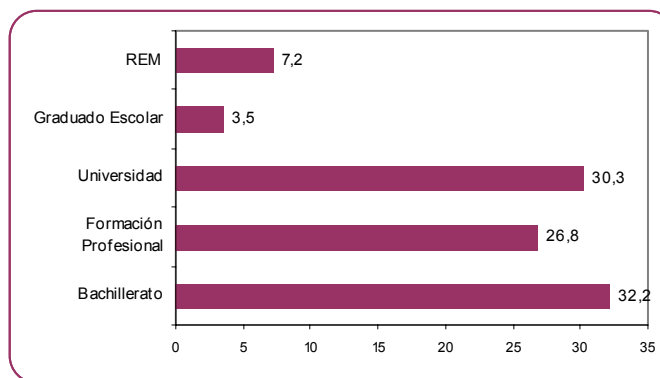
EL PERIODO DE FORMACIÓN

En este apartado se ha hecho hincapié en:

- La titulación previa a la Formación Profesional
- Los motivos de la elección de esta formación
- La orientación profesional (si ha recibido, si ha sido integral o no y si ha notado alguna carencia)
- El entorno social (familiares y amistades)
- La vida en clase (cómo han llevado la adaptación, relación con compañeros y compañeras y relación con el profesorado)

En primer lugar, se ha preguntado a las mujeres por su **titulación previa** a la hora de realizar los estudios de Formación Profesional, recogiendo un amplio abanico de puntos de llegada, que van desde REM hasta Bachillerato, tal y como se refleja en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Titulación previa de entrevistadas



(n= 84)

La mayoría de las entrevistadas han cursado Bachillerato previamente. Aun así, se ha observado que un 30,3% había pasado anteriormente por la Universidad, terminando la carrera un 35,3%. Un porcentaje menor proceden del Graduado Escolar o REM.

En cuanto a los **motivos de elección** de este tipo de ramas técnicas, se distinguen aquellas que:



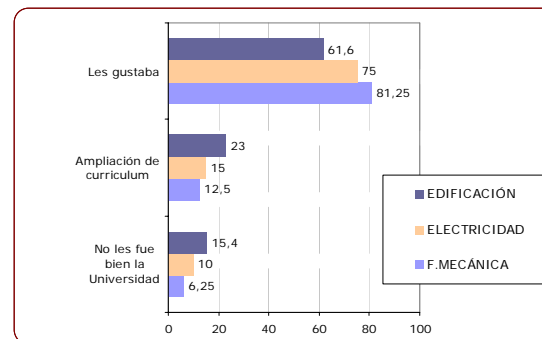
- tenían una **motivación clara y decidida**.
- en la Formación Profesional, valoran los **contenidos prácticos** y no tan “teóricos” como pueden darse en la Universidad
- consideran que la Formación Profesional les supone **menos tiempo de estudios** (2 años) con el valor añadido de poder realizar un primer contacto con las empresas durante las **prácticas**.
- ven la Formación Profesional como una titulación con **más salidas profesionales**.
- viniendo de otras titulaciones profesionales, y por la corta duración de esta formación, consiguen **ampliar su currículum de una manera sencilla**.

Entre quienes proceden de la Universidad, se aprecia una motivación diferente según hayan completado todos los cursos o no. Para las primeras, la posibilidad de inserción laboral ha sido el principal motivo. Para las segundas, ha sido la búsqueda de una formación completamente diferente al mundo universitario, ya que ésta no se ajustaba a sus expectativas, por ser considerada demasiado compleja, teórica y poco práctica.

Como conclusión, la mayoría se han sentido motivadas a realizar este tipo de formación porque intuyen que les facilita mucho más la inserción laboral.

Esquemáticamente se pueden representar las motivaciones de la siguiente forma: la principal motivación es que las ramas profesionales les gustaban y atraían y, en segundo lugar, que les servían además, para ampliar su currículum profesional y completar su formación con un módulo que les daba la posibilidad de encontrar un trabajo fácilmente.

Gráfico 2: Motivos de elección según familia profesional (%)



(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)

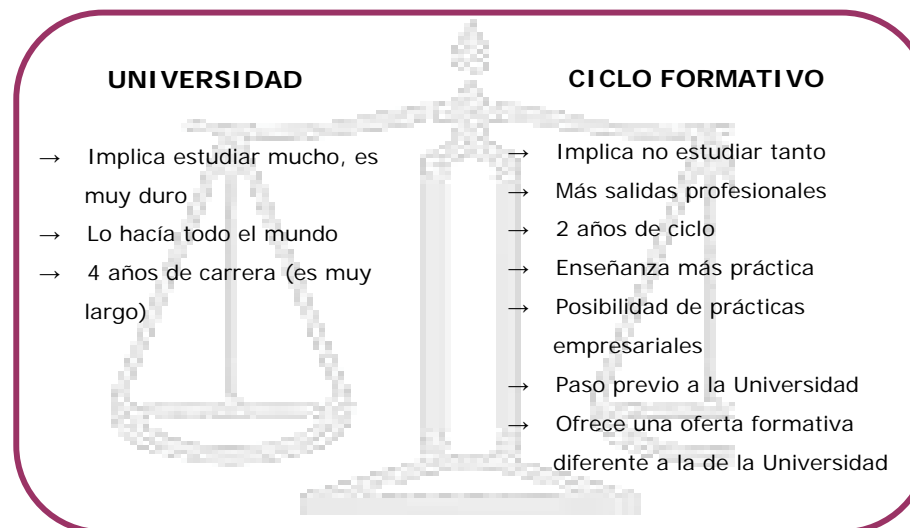


Con relación a si tenían a su alrededor personas que trabajan en estas ramas profesionales, el 68% de los casos anotaban la existencia de alguna persona cercana como el padre, el hermano o un amigo que sí lo hacían. Este dato es relevante, ya que el modelo familiar, una vez más, puede favorecer o dificultar las posibilidades de inserción laboral de las chicas y mujeres. Dado que la familia es uno de los principales agentes socializadores, en la medida en que haya más mujeres desarrollando este tipo de ocupaciones y profesiones, éstas ejercerán a su vez, de modelos para las nuevas generaciones de mujeres.

En la mayoría de las ocasiones (90% de las entrevistadas), se ha comentado que la familia veía “con buenos ojos” que se optase por este tipo de formación, aunque en muchas ocasiones, es la madre quien suele adelantarse y advertir de la dificultad que pueden encontrar para incorporarse a este ámbito profesional al tener conciencia de que son trabajos y entornos tradicionalmente masculinos. Con relación a las amistades, no han vivido reacciones especiales ante la elección de dichas familias profesionales, quizás porque las propias amigas eligen muchas veces estas ramas técnicas en la Universidad o en la propia Formación Profesional (Ingeniería en Informática, Ingeniería Industrial, etc.), lo que está suponiendo una mayor “normalización” de la presencia de mujeres en estos ámbitos.

Tal y como se muestra en el siguiente diagrama, las mujeres entrevistadas perciben la Universidad como una formación larga, dura y masificada y, por el contrario, la Formación Profesional, más corta, práctica y con mayores salidas profesionales.

Gráfico 3: Cómo se percibe la Formación Profesional y la Universidad





Con relación a **la Orientación Profesional**, el 66,1% de las entrevistadas ha recibido orientación profesional en sus centros de estudios, sobre todo las que han finalizado más recientemente (2005- 2006). Se constata que la Universidad sigue teniendo protagonismo en esta orientación y que la Formación Profesional se trata como una segunda opción.

Sin embargo, se observa una **evolución en la calidad de la orientación**. Actualmente se está tendiendo a realizar una orientación integral que abarque todas las salidas profesionales posibles, tanto universitarias como profesionales. Así, se ha observado que esta orientación se sigue realizando de forma grupal, cuando todas las tendencias educativas apuntan a la necesidad de dedicar esfuerzos hacia una orientación más personalizada, tal y como lo señalan también la mayoría de las entrevistadas.

En la siguiente tabla se ha resumido el tipo de orientación profesional según Familia Profesional. Se ha hecho la clasificación de Orientación Integral, aquella que contempla todas las opciones posibles; Orientación Pro Universidad, cuando únicamente se valora la Universidad como opción y Orientación Pro Módulo, cuando únicamente se valora el Módulo como opción. Se destaca el número de mujeres que no ha recibido ningún tipo de orientación ya que supone un porcentaje del 33,9% (media de las familias profesionales estudiadas). Cuando la orientación ha sido integral (35,7%), es el tutor o la tutora, en la mayoría de los casos, quien explica las ramas que existen y sus salidas profesionales. En las otras dos opciones se destaca un dato curioso y es que cuando la Orientación es Pro Universidad, es la Universidad misma la que orienta, pero cuando la Orientación es Pro Módulo, es el propio profesor o profesora del centro escolar la que orienta hacia la Formación Profesional, en lugar de aprovechar ese espacio de tiempo para presentar la oferta alternativa de los diferentes Centros Profesionales por parte de su personal. Esta situación demanda la puesta en marcha de estrategias para atraer alumnado a sus centros.

Tabla 4: Tipos de Orientación según Rama Profesional

Familia Profesional	Tipo orientación	Explicación
Edificación y Obra Civil (n=17)	Integral	Tutor o tutora explica ramas y salidas profesionales 14,3%
		El centro orienta hacia la Universidad y al módulo, a través de Jornadas de Sensibilización 7,2%
	Pro Universidad	Desde la Universidad se orienta hacia las carreras 7,2%
		Se orienta hacia la Universidad desde el propio centro 14,3%
	Pro Módulo	El profesor o profesora orienta hacia la F.P. 14,3%
		El instituto tiene Ciclos Profesionales y orientan hacia los mismos 7,2%



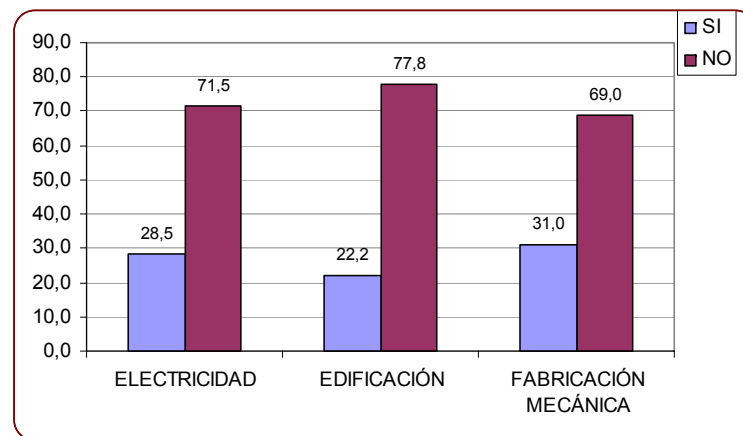
Familia Profesional	Tipo orientación	Explicación
Electricidad y Electrónica (n=28)	Integral	A través de libros explicativos 4,5%
		Tutor o tutora explica ramas y salidas profesionales 36,3%
	Pro Universidad	Desde la Universidad se orienta hacia las carreras 4,5%
	Pro Módulo	El profesor o profesora orienta hacia la F.P. 9%
Fabricación Mecánica (n=39)	Integral	Tutor o tutora explica ramas y salidas profesionales 27,6%
		El centro orienta hacia la Universidad y al módulo, a través de Jornadas de Sensibilización 17,3%
	Pro Universidad	Desde la Universidad se orienta hacia las carreras 3,5%
		Se orienta hacia la Universidad desde el propio centro 17,3%
	Pro Módulo	El profesor o profesora orienta hacia la F.P. 13,7%

El 10% de las entrevistadas comentan cómo las propias personas que trabajan en la orientación manifiestan una cierta desconfianza y extrañeza a la hora de ver mujeres que optan por realizar una Formación Profesional en ramas técnicas, especialmente en Fabricación Mecánica, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados y Edificación y Obra Civil.

En cuanto al posible **impacto de la elección**, poco más del 50% pensó que podría llegar a tener algún tipo de problema a la hora de decantarse por este tipo de estudios con relación a su futura inserción laboral, condiciones laborales, etc.



Gráfico 4: Dificultades para la inserción laboral por motivo de la elección (%)



(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)

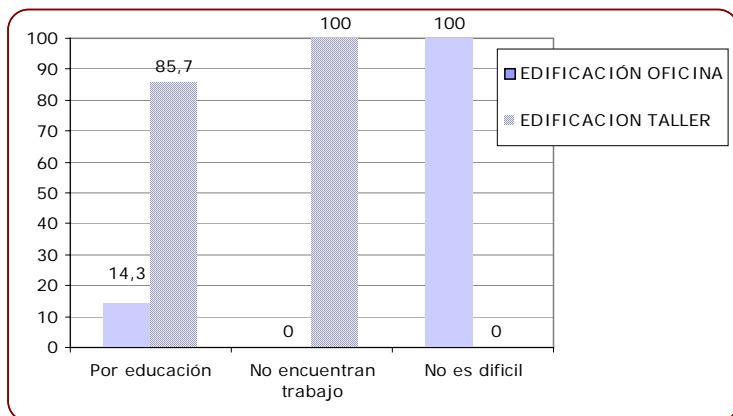
Entre quienes no aprecian dificultades para la inserción, existe un mismo porcentaje en las ramas de Edificación y Obra Civil y Electricidad y Electrónica, siendo la rama de Fabricación Mecánica quien aparenta mayores dificultades.

Con respecto a la baja presencia de mujeres en estas ramas técnicas, opinan que especialmente se debe a la educación recibida, tanto en la familia como en el colegio junto con la idea tradicional de *“profesiones para chicas y profesiones para chicos”*. Igualmente, algunas aluden al hecho de la propia dificultad de encontrar trabajo a posteriori, mientras que hay quienes afirman que no existe tal dificultad.

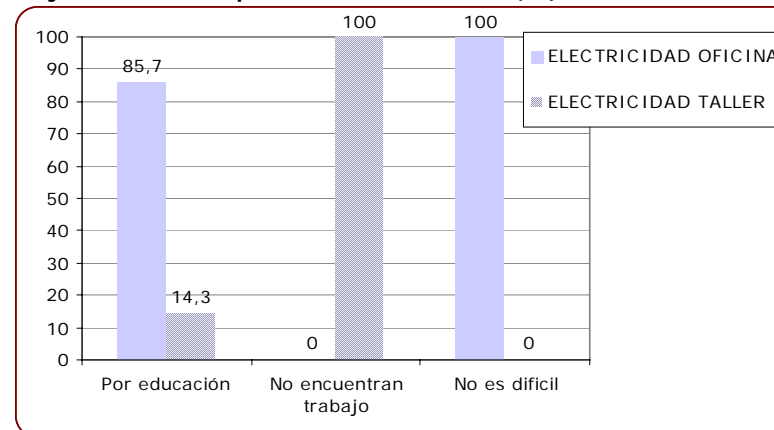
En los siguientes gráficos, se puede observar las diferentes contestaciones en función de la rama técnica y de lugar donde se encuentran realizando el trabajo (taller u oficina).



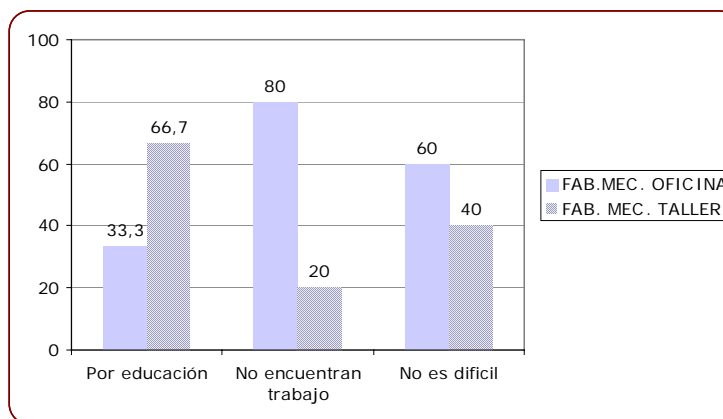
Gráfico 5: Razones de la dificultad de la baja presencia de Mujeres en ramas profesionales técnicas (%)



(Edificación y Obra Civil n = 17)



(Electricidad y Electrónica n = 28)



(Fabricación Mecánica n=39)

Los comentarios varían según dónde se desarrolla el puesto de trabajo. Mientras que las mujeres que están en la Oficina opinan que es más fácil encontrar a mujeres en puestos como el suyo y que es la educación que reciben en su entorno social la que determina esta presencia, las de Taller opinan que es más difícil que opten por este tipo



de ramas por miedo a no encontrar un puesto de trabajo en un futuro, aunque también apuntan a la educación en su entorno social como motor de acceso o no de las mujeres a estas opciones profesionales.

Otro punto de análisis es la **"Vida en clase"**. Muchas de las mujeres guardan perfectamente el recuerdo del primer día de clase, ya que les sorprendió la escasa presencia de compañeras en el aula. En la mayoría de casos, el porcentaje de alumnos y alumnas era muy diferenciado: 90% de hombres frente a un 10% de mujeres. Esta tendencia está modificándose en los últimos años, apreciándose que las mujeres que han finalizado sus estudios recientemente contaban con un porcentaje mayor de compañeras de su propio sexo. Este cambio se nota especialmente en la rama de Electricidad y Electrónica.

En todos los casos el trato con compañeros y compañeras es bueno y no han tenido un proceso de adaptación dificultoso. Aprecian positivamente la vida en clase y la recuerdan con buenos momentos.

En cuanto al trato con el profesorado, existe una clara diferencia entre los profesores más mayores y más jóvenes. Los mayores eran más reacios a la presencia de mujeres en este tipo de formaciones, frente a los más jóvenes, quienes incluso las apoyaban más que a los propios chicos de la clase, para compensar posibles dificultades por razón de género. Igualmente, en todos los casos existía una diferencia entre profesores y profesoras en cuanto a las asignaturas impartidas. Mientras que los profesores impartían asignaturas específicas relacionadas con la rama profesional, las profesoras se ocupaban de asignaturas transversales como los idiomas, calidad, ofimática, etc. En este sentido, las diferencias se vislumbran no sólo en la cantidad de profesoras o profesores, sino también en cuanto al tipo de formación y asignaturas que imparten.

El funcionamiento en clase también se ve diferente entre las mujeres. El 21,4% de ellas opinan que los chicos y las chicas funcionan igual a diferencia del 78,6% restante, que ven a las chicas como más responsables y organizadas a la hora de presentar un trabajo o proyecto y perciben a los chicos como más *"brutos"* y menos ordenados.

PERIODO EN PRÁCTICAS

El periodo de prácticas varía de 3 a 4 meses en todos los centros, siendo la persona responsable de coordinarlas el propio tutor.

Por norma general, la experiencia durante las prácticas es buena y han hecho trabajos afines a la formación realizada. Sin embargo, cuando no ha resultado ser tan positiva (5% aproximadamente), la incorporación al mercado laboral ha sido más dura y, en alguna ocasión, han llegado incluso a cambiar por completo la rama de trabajo orientándose a ramas más relacionadas con el rol de género como son: ámbito sanitario y educativo.



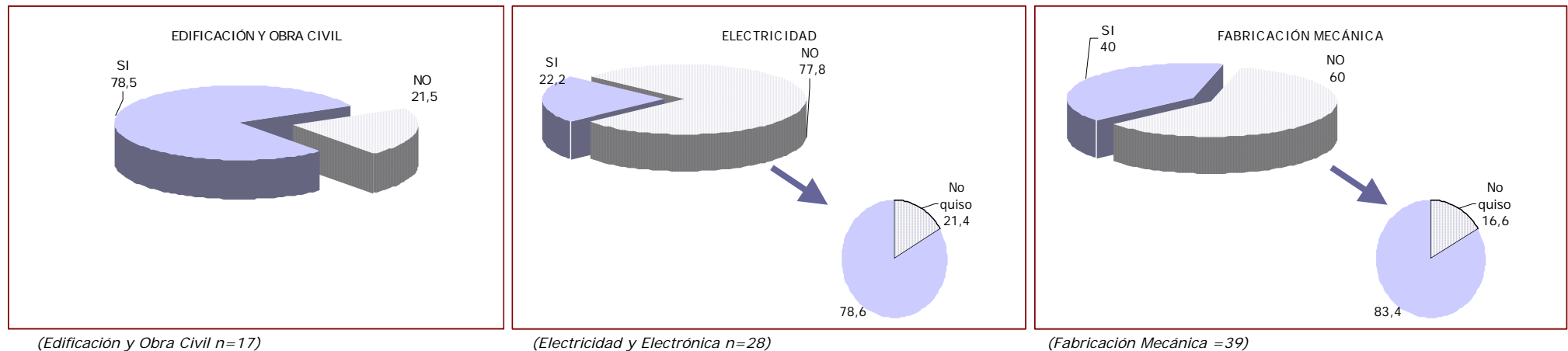
A la hora de escoger la empresa para realizar las prácticas, tan sólo el 7,7% de las entrevistadas han sentido que el abanico de opciones se reducía debido a la preferencia de las empresas a contar con hombres para el puesto de trabajo.

Por otro lado, la posibilidad de encontrar mujeres en los talleres de prácticas siempre resulta escasa, a diferencia de las oficinas, donde ésta es más igualitaria, por lo que el ambiente de trabajo para desarrollar las prácticas puede llegar a ser muy diferente entre el taller y la oficina.

Por último, en el 70% de los casos, las prácticas en las empresas han derivado en contrato, bien de la propia empresa donde realizaban las prácticas, bien en empresas afines o conocidas. En el 30% restante, el periodo en paro ha oscilado entre uno o dos meses antes de su incorporación.

En la gráfica siguiente se aprecia cómo existe una diferencia significativa entre Familias Profesionales. Mientras que en Edificación, casi el 80% de las mujeres se quedaron trabajando en las empresas donde hicieron las prácticas, en el caso de Electricidad y Fabricación Mecánica esto no es así, ya que sólo se queda un 31% como media. Un pequeño porcentaje afirma que la empresa le ofreció la posibilidad de trabajar en ella y rechazaron la oferta, al no aceptar las condiciones laborales o porque preferían comenzar la Universidad.

Gráfico 6: Contrato con la empresa después del período de prácticas





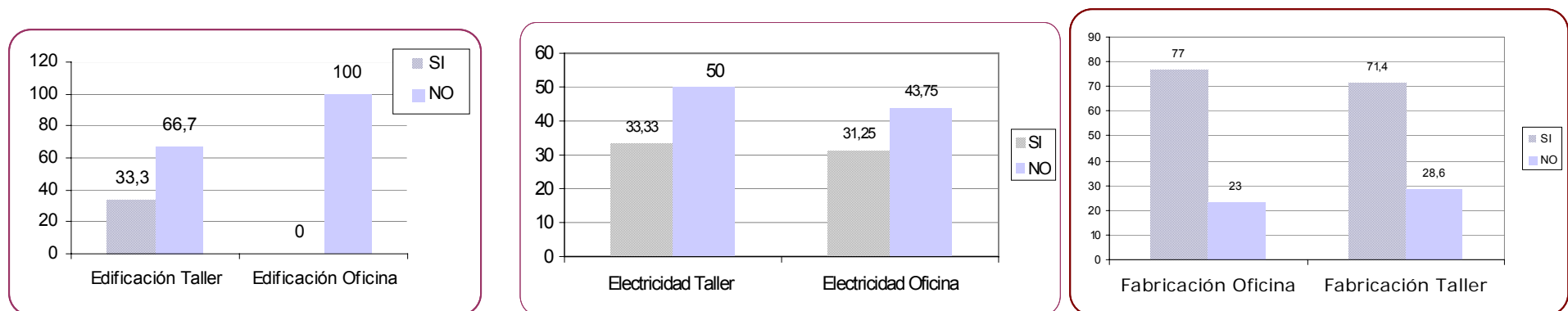
INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL

En general, para la mayoría de las chicas, la incorporación al mundo laboral no ha sido especialmente dificultosa, aunque sí perciben la existencia de determinadas barreras como la maternidad y la fuerza física, que pueden cerrar puertas a las mujeres, aunque ellas mismas no han vivido estas limitaciones en su trayectoria profesional.

Muchas veces se maneja como hipótesis general que son las propias empresas quienes ponen dificultades a las mujeres a la hora de acceder a puestos técnicos. En este sentido, se quiso conocer qué opinaban las propias entrevistadas al respecto, ya que son ellas quienes reciben de primera mano la reacción de las empresas ante su incorporación en dichos entornos laborales.

Un dato a tener presente es que muchas afirman que las empresas comienzan a cambiar la preferencia en este sentido, ya que tener a una mujer en la empresa ha servido para romper "prejuicios". Se ha comenzado a contratar a más mujeres e incluso a preferirlas frente a los hombres. Esta opinión se da tanto en Edificación como en Electricidad y Electrónica. Por el contrario, en Fabricación Mecánica las mujeres opinan que para su puesto de trabajo, las empresas prefieren contratar claramente hombres, justificando que las mujeres no tienen suficiente fuerza física para desempeñar el trabajo. Por el contrario, no creen en este tipo de barreras, ya que hoy en día existe cada vez más control y maquinaria especial para prevenir los posibles riesgos laborales debidos al exceso de peso: "Hasta que no conseguía mover el saco, no lo dejaba, no hay que plantarse", "La fuerza no es un impedimento, si necesitas la grúa la coges. Todo el mundo debería coger la grúa porque es mejor para la salud".

Gráfico 7: Preferencias de las Empresas a contratar hombres(%)



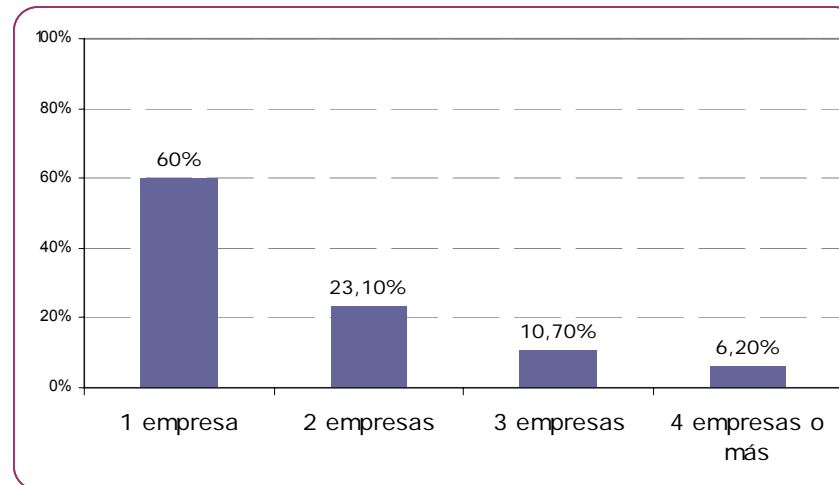
(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)



Recorrido Profesional

En el apartado de recorrido profesional se ha querido conocer sobre todo, en cuántas empresas han trabajado y su tipo atendiendo al número de trabajadores y las condiciones laborales. Se debe tener en cuenta que estas mujeres tienen un recorrido profesional de entre 3 y 4 años, por lo que en ocasiones sólo han tenido la experiencia de haber trabajado en una empresa.

Gráfico 8: Número de empresas en las que han trabajado (%)



Las mujeres entrevistadas han seguido diversas trayectorias, es por ello que se presentan a continuación las características de cada una de ellas.



Gráfico 9: Tipología de Trayectorias Profesionales





Seguendo estos criterios, se han seleccionado 5 mujeres que representan 5 tipos de recorridos profesionales que ilustran diversas trayectorias de estas mujeres que han trabajado en ramas típicamente masculinas en cuanto a procedencias, prácticas, experiencia laboral:

TIPO 1 (representa el 7,7% de las entrevistadas)

Rama: Fabricación Mecánica

Ámbito Laboral: Taller

Titulación previa: Ha estudiado una carrera universitaria de la rama de las ciencias sociales. Al no encontrar trabajo en esta área, decide cambiar a la Fabricación Mecánica animada por su familia y amistades. En el centro escolar ha recibido Orientación Profesional, pero era una época donde iban a Formación Profesional quienes peores notas sacaban.

Módulo: Hizo el módulo motivada por las salidas profesionales y porque realmente le gustaba el tipo de trabajo. Con los compañeros y compañeras de clase se llevaba muy bien y en todo momento estuvo apoyada por el profesorado del centro.

Prácticas: La gestión de las prácticas normalmente las hacía el propio centro, pero en este caso fue ella quien buscó una empresa donde realizarlas. Le costó encontrar prácticas en la empresa que quería porque en el taller sólo trabajaban hombres y no había ninguna experiencia en la contratación de mujeres. Estuvo 3 meses en la misma y cuando finalizó no le hicieron contrato.

Recorrido Profesional: Tras finalizar las prácticas comienza a trabajar en una mediana empresa en la que hay más mujeres en el taller, no siendo ella la única. En cuanto a los vestuarios señala que están en peores condiciones que los de los hombres. Reconoce que el hecho de que haya una mujer en el taller trabajando tiene un doble efecto: ella trabaja más para demostrar lo que sabe hacer y, el resto de compañeros, al ver su ritmo de trabajo, aumentan el propio para no “quedarse atrás”. Cree que las mujeres son más responsables ya que pasan del rol de “cuidadora del hogar” al de “cuidadora del taller”: las herramientas están siempre en su sitio, el puesto de trabajo está limpio y ordenado, el suministro de materiales está siempre al día, ya que está atenta a que no se queden sin material, etc. Finalmente, reconoce que en cualquier caso, las mujeres, para entrar a trabajar en los talleres, necesitan de una formación especializada previa, mientras que los hombres pueden entrar sin ningún tipo de formación y sobre todo, llegar a promocionar sin este requisito: *“aprenden sobre la marcha”*.

Está satisfecha con sus actuales condiciones de trabajo, aunque cuando se habla de medidas de conciliación en la propia empresa, cree que es un tema muy complicado y actualmente lo están negociando todas las mujeres con el sindicato.



TIPO 2 (representa el 56,5% de las entrevistadas)

Rama: Electricidad y Electrónica

Ámbito Laboral: Oficina

Titulación previa: En este caso se trata de una entrevistada que tras estudiar Bachillerato Científico, opta por un Grado Superior en Electricidad y Electrónica, al no verse preparada para ir a la Universidad. No ha recibido Orientación Profesional en su centro de estudios y está completamente apoyada por su familia. No se planteó que el hecho de estudiar una rama técnica le pudiese causar algún tipo de dificultad por ser mujer, es más, era una opción de formación que le gustaba y veía con posibilidades laborales.

Módulo: Era la única chica en clase y era tratada por el resto de compañeros como “uno” más. Estuvo 3 meses de prácticas en una empresa del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación realizando acciones relacionadas con la formación recibida durante el módulo.

Recorrido Profesional: Las prácticas en esta empresa no derivaron en un contrato, pero encontró trabajo en otra empresa de sistemas informáticos. Es una empresa con instalaciones en varias partes de España y era la única en la sede de Bilbao. Al finalizar el contrato, encontró trabajo en una empresa de la misma rama de diseño de software y en esta ocasión estaba acompañada por otra mujer. Finalmente, tras finalizar el contrato en esta segunda empresa, encuentra trabajo, en el que está actualmente, en una organización que se dedica principalmente al montaje y reparación de tarjetas electrónicas. Son todas mujeres en el taller y está satisfecha con sus condiciones laborales. A pesar de no haber tenido vestuarios durante toda la trayectoria, en la última empresa en la que se ha incorporado cuenta con ellos. Le gusta el trabajo que realiza y anima a otras mujeres a que se decanten por estudiar en ramas profesionales técnicas.



TIPO 3 (representa el 21,8% de las entrevistadas)

Rama: Edificación y Obra Civil

Ámbito Laboral: Obra

Titulación previa: Es una mujer que ha cursado varios años de la Carrera de Matemáticas. Comenzó a realizar Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas como complemento a su carrera universitaria, lo que le llevó finalmente a abandonar la Universidad y continuar por la rama de la Edificación y Obra Civil. Se dio cuenta de que esta opción le iba a suponer menos años de estudio y una incorporación rápida al mundo laboral. No recibió orientación profesional en su centro de estudios. La familia le apoyó desde el primer momento ya que desde pequeña se le veía con dotes para la construcción y planificación de casas. Reconoce que trabajar en la construcción es muy duro, sobre todo porque se desarrolla en la calle.

Módulo: La vida en el módulo le pareció fácil después de venir de la Universidad. Estuvo en una clase con otras tres chicas de un total de 14 personas de diferentes edades, caracteres e intereses. Por lo general, la relación con el resto de compañeros fue buena. La mayoría del profesorado que impartía el curso eran hombres, salvo una mujer que era profesora de inglés.

Prácticas: Las prácticas duraron 3 meses y medio y las hizo en una empresa de topografía. Estuvo de Ayudante del jefe y cuando terminó las prácticas, la contrataron como Jefa de equipo para la obra que había estado supervisando. Tiene un buen recuerdo de las prácticas, ya que le dieron la posibilidad de aprender mucho de la vida real. Era la única mujer en la obra y contó con la colaboración de un compañero como ayudante alrededor de un año y medio.

Recorrido Profesional: Reconoce que una mujer en un mundo de hombres se tiene que hacer valer más, tener más arranque e iniciativa propia. Además añade que los empresarios valoran el hecho de que una mujer sea ordenada y tenga bajo control todas las acciones que esté realizando. Tras estar 4 años en la empresa en la que había estado de prácticas, cambió a una constructora donde lleva un año trabajando, ya que le ofrecía unas condiciones de trabajo mejores que la anterior. Actualmente desempeña la función de Jefa de obra. Destaca que cuando comienza a trabajar en una obra nueva, adopta siempre una postura seria para imponer respeto. A pesar de ser la Jefa de la obra no cuenta con un vestuario propio sino que se cambia en un cuarto de baño. En alguna ocasión se ha sentido no reconocida profesionalmente. En la obra es de la opinión de que *“más vale maña que fuerza”*, ya que hoy en día existen grúas y otros medios para levantar pesos.

No ve que la conciliación o las medidas de conciliación sean un tema prioritario en su vida laboral y personal ya que no cree que tenga hijos o hijas. Así, opina que el embarazo no sería para ella una barrera, ya que presupone que la empresa lo entenderá. En este sentido, confía bastante.

Actualmente está terminando un segundo módulo de la misma Familia Profesional para adquirir más conocimientos y tener la posibilidad de promocionar en la empresa.



TIPO 4 (representa el 8,3% de las entrevistadas)

Rama: Fabricación Mecánica

Ámbito Laboral: Taller

Titulación previa: Viene del Bachillerato tecnológico y tras suspender Selectividad hizo un módulo de la familia de la Fabricación Mecánica. El principal motivo que le llevó a estudiar este módulo era que tenía muchas salidas profesionales. Tuvo orientación profesional en el centro de estudios, pero aun así no tenía las cosas muy claras, por ello se animó a realizar la Selectividad. En todo momento estuvo apoyada por su familia y el círculo más cercano de amistades también estaba realizando la misma formación (cabe destacar que eran también mujeres).

Módulo: La época de la formación la recuerda como buena. Se llevaba muy bien con los compañeros de clase, se apoyaban todos entre sí. Además el profesorado les daba muchos consejos de cara a la incorporación al mundo laboral.

Prácticas: Estuvo 3 meses en una empresa con una plantilla de 100 personas. Era la única mujer. Se llevaba bien con sus compañeros. La experiencia de las prácticas fue buena. Éstas no derivaron en un contrato porque se encontraba en suspensión de pagos.

Recorrido Profesional: Después de terminar el módulo, comenzó a trabajar en una empresa a través de un profesor. La experiencia en esta empresa no fue buena. Considera que no tuvo una buena acogida, ni acompañamiento para el puesto (tenía que aplicar una técnica novedosa). No le dejaban hacer nada sola y siempre tenía al supervisor vigilando las acciones que realizaba. Se dedicaba a ordenar y limpiar el taller. Tras un año en la empresa no le renovaron el contrato aludiendo que al ser "tan ordenada" no encajaba con el funcionamiento de la empresa. Comenzó a trabajar en otra empresa, pero lo dejó ya que también comenzaba a tener problemas. Era una empresa pequeña de 12 personas en plantilla. Después de estas dos experiencias, un poco "traumáticas" decidió cambiar de sector y actualmente trabaja en una tienda de ropa como dependienta. No volvería a estudiar la misma carrera o formación relacionada con lo técnico ya que se ha sentido muy desengañada en este sentido.



TIPO 5 (representa el 5,7% de las entrevistadas)

Rama: Fabricación Mecánica

Ámbito Laboral: Oficina

Titulación previa: Viene del Bachillerato Tecnológico. Tuvo una orientación integral en el centro educativo, lo que le impulsó a realizar Desarrollo de Proyectos Mecánicos. En un principio no vio la Universidad como una opción de estudio, ya que le atraía mucho más la Formación Profesional que no suponía tantos años de estudio. En todo momento su opción ha sido apoyada tanto por su familia, como por su círculo de amistades más cercano. El principal motivo que le llevó a estudiar este módulo era que tenía muchas salidas profesionales.

Módulo: En clase eran 7 chicas y 13 chicos. Ha tenido tanto profesores como profesoras impartiendo materias técnicas. Una de sus compañeras de clase abandonó la formación debido al alto nivel de exigencia de los cursos.

Prácticas: Las prácticas duraron 3 meses y las hizo en una empresa de fresadoras. La experiencia fue buena y aprendió mucho en el puesto que le asignaron. Estuvo en montaje y era la única chica en esa sección. El resto de mujeres se encontraba en la oficina técnica. En su caso, las prácticas no derivaron en contrato.

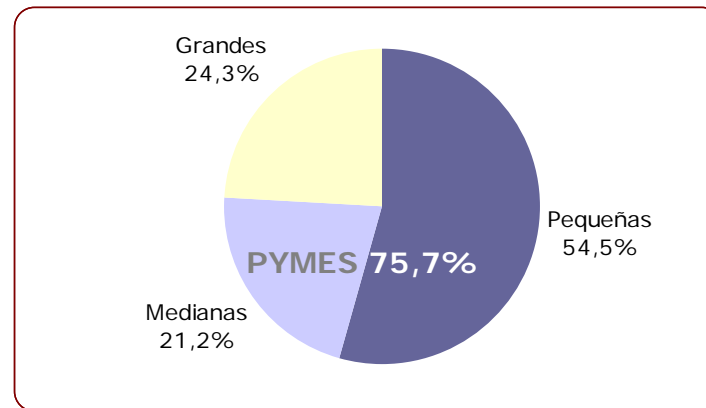
Recorrido Profesional: Al terminar la Formación Profesional se decidió a estudiar Ingeniería en Diseño Industrial. Al mismo tiempo, le llamaron de una empresa para diseñar cocinas y comenzó a trabajar a la vez que estudiaba. Por la dificultad de compatibilizarlo con los estudios, decidió dejar de trabajar. Más tarde, la misma empresa le volvió a llamar para cubrir un puesto en otra sección. Como su preferencia fue terminar la Universidad, la empresa se comprometió a “guardarle” el puesto de trabajo. Estaba satisfecha con sus condiciones laborales y disponía de un vestuario, aunque reconoce que el de los hombres era mucho más grande. Por norma general la relación tanto con los compañeros, como con la persona que le supervisaba era buena. Opina que tanto mujeres como hombres se cogen bajas, por lo que piensa que la baja por maternidad no debería de ser una barrera a la hora de contratar mujeres. No obstante, percibe que las empresas están cambiando su visión en este sentido, pero este cambio se está produciendo de una forma paulatina.



En cuanto a las prácticas en empresas, más del 70% de las mujeres las han realizado en PYMES, lo que está relacionado con el hecho de que en la realidad de la economía y en la empresa vasca, éstas representan la mayoría del tejido empresarial.

A continuación se ha representado gráficamente el tamaño de las empresas donde han realizado las prácticas las entrevistadas:

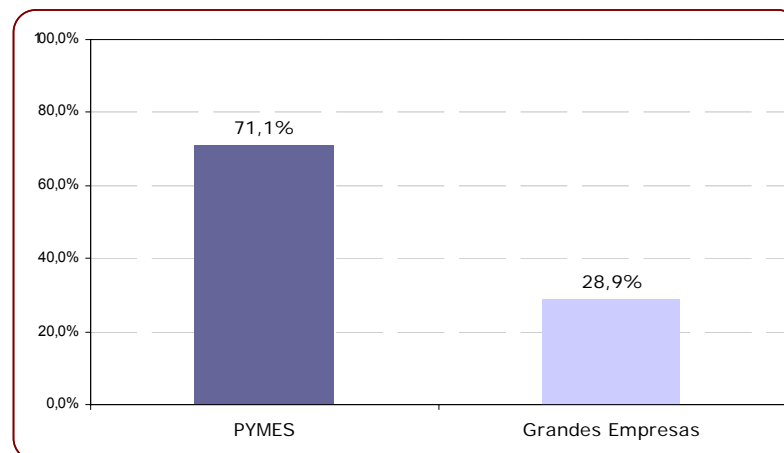
Gráfico 10: Empresas donde han realizado las prácticas (%)



Por otro lado, tal y como se demuestra en el siguiente gráfico, el tipo de empresas donde están trabajando actualmente, al igual que en las prácticas, son PYMES.



Gráfico 11: Empresas donde actualmente están trabajando (%)



Un alto porcentaje, 84,5%, de mujeres que han optado por una salida profesional técnica, están trabajando en empresas del sector, lo cual denota que la probabilidad de inserción laboral de los ciclos formativos técnicos es alta.

Tabla 5: Situación actual de mujeres entrevistadas

SITUACIÓN ACTUAL	%
TRABAJANDO EN EL SECTOR	84,5
HA CAMBIADO DE SECTOR	8,3
ESTUDIANDO EN UNIVERSIDAD	4,7
EN PARO	2,5

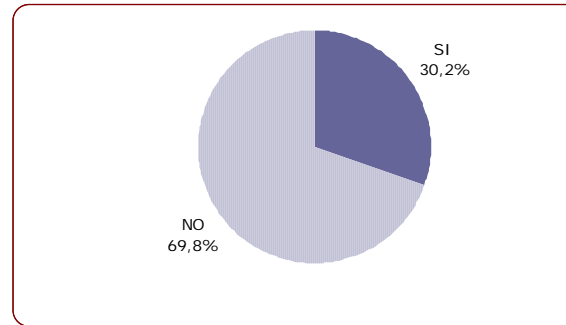
Cabe destacar que las mujeres que deciden continuar la formación en la Universidad lo hacen también en ramas técnicas, y la motivación que encuentran es que el hecho de tener una titulación universitaria les va a permitir promocionar de una forma más rápida en la empresa.

Existen diferencias a la hora de realizar entrevistas de trabajo. En aquellas empresas donde finalmente han trabajado, la entrevista de selección ha abordado principalmente temas relacionados con su capacidad de desempeño de la tarea, a diferencia de alguna empresa más reticente a la hora de contratar mujeres para este tipo de puestos, donde se hacía hincapié en las preguntas de tipo personal.



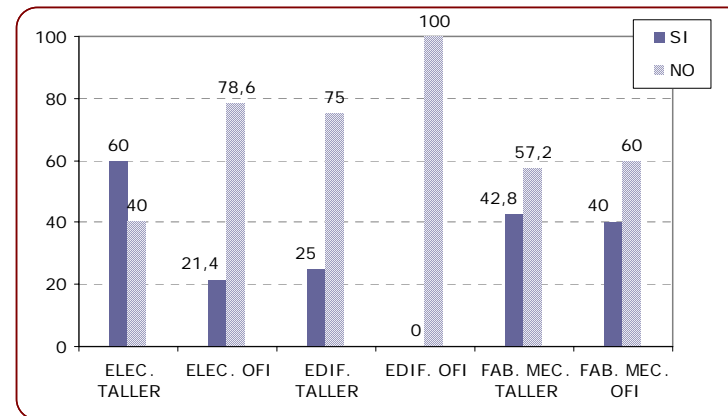
En el siguiente gráfico se representa si las mujeres se han sentido en algún momento discriminadas o no reconocidas profesionalmente:

Gráfico 12: Discriminada o no reconocida profesionalmente (%)



(n=84)

Gráfico 13: Discriminada o no reconocida profesionalmente según rama profesional y lugar de trabajo(%)



(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)



Hay que señalar cómo todavía los datos apuntan a que un cierto número de mujeres se han sentido en algún momento discriminadas o no reconocidas profesionalmente por razón de género (30,2%). No se trata de un porcentaje muy elevado, pero no por ello deja de ser significativo que esta situación se dé en las empresas. Son las mujeres de la rama de Electricidad y de Fabricación Mecánica las que han vivido esta situación en algún momento de su vida laboral, encontrándose con experiencias como: *“Sobre todo las entrevistas, yo creo que se sienten amenazados, que nos estamos metiendo en su mundo y parece que por eso no quieren contratar o les da miedo”, “Siempre tenía que ir a la obra con un compañero, parecía que le mandaban a controlar todo lo que yo hacía. Me mandaban medir cosas que al final no hacía falta. Yo no me daba cuenta de ello, fue mi compañero quien me lo comentó.”*

En general, las mujeres están satisfechas con sus actuales condiciones de trabajo, 84%, y muchas de ellas, 66,2%, poseen un contrato indefinido. No encuentran diferencias en las condiciones laborales en cuanto a mujeres y hombres relacionadas con el salario, tipo de contrato. Sin embargo, creen que a la hora de promocionar, puede haber mayores dificultades que los hombres. Hay que señalar que el 96,4% de las entrevistadas ha afirmado que cobra lo mismo que sus compañeros. El 3,6% restante ha manifestado que tienen un salario menor.

Relaciones en el entorno laboral

Otro aspecto importante a tener en cuenta son las relaciones con compañeros y compañeras y personas supervisoras. En la mayoría de los casos es buena, aunque cabe resaltar el caso de 4 entrevistadas que se han sentido no reconocidas profesionalmente a la hora de desempeñar su trabajo. En el caso de Fabricación Mecánica el 40% siente que ha tenido que demostrar más lo que sabía para estar a la altura de sus compañeros. Al percibirse como *pioneras* en profesiones masculinizadas, son conscientes de que la forma de trabajar en la empresa va a determinar la contratación de más mujeres en la misma, teniendo que demostrar más lo que saben, tanto por ellas, como por las generaciones futuras.

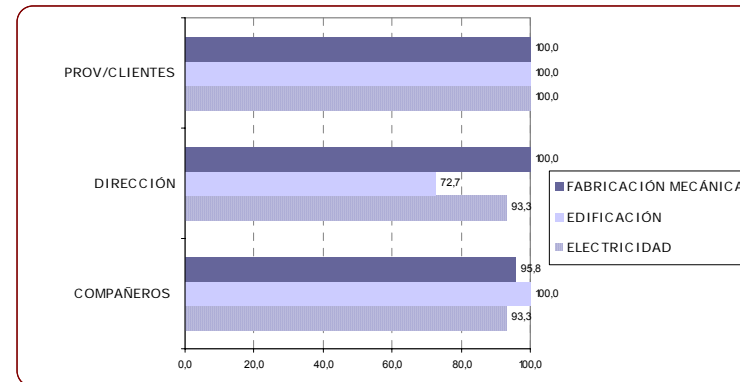
En todas las empresas, sea cual sea el tamaño, la relación con el supervisor viene determinada fundamentalmente por la edad. Existe una diferencia clara entre quienes tienen edad más avanzada y los más jóvenes, que ven la presencia de la mujer en el taller como algo más normal.

Es la clientela quien muchas veces se sorprende al ser atendida por una mujer. En muchas ocasiones, les sorprende que sea una mujer quien se dirija para ayudarles ante un determinado problema técnico, aunque esta situación enseguida vuelve a su cauce *“normal”* en cuanto comprueban que es capaz de solucionarles el problema y dar una correcta respuesta a su demanda.



En la siguiente gráfica se representa el nivel de relación de las mujeres respecto a los propios compañeros, la dirección y mandos intermedios y con proveedores y clientes. Se debe tener en cuenta que el gráfico representa la respuesta, cuando la contestación ha sido "Buena":

Gráfico 14: Buena relación con Compañeros, Dirección, Proveedores y Clientes (%)



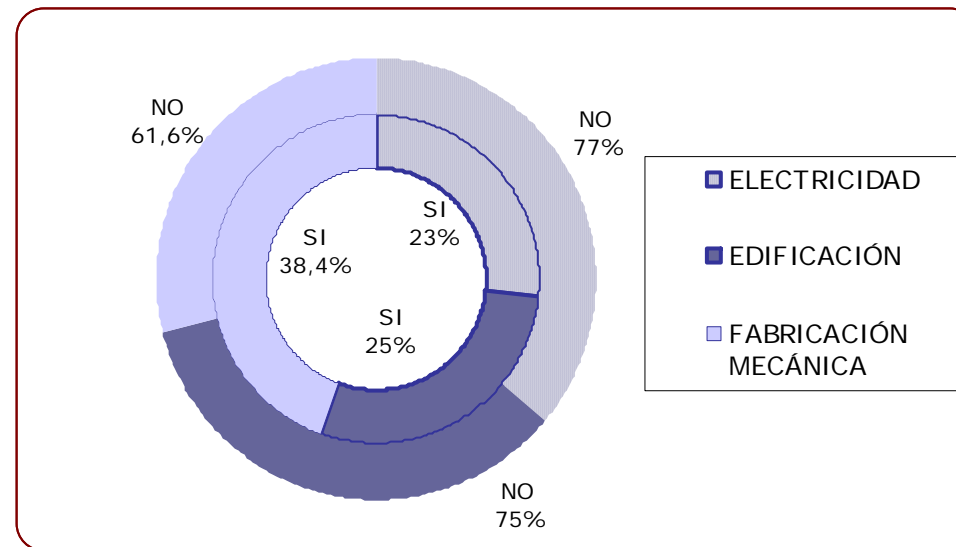
(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)

Respecto a la relación con otras compañeras, admiten que echan de menos la presencia de más mujeres para compartir experiencias.

En algunas ocasiones, se argumenta que una forma de "situarse y posicionarse en un mundo de hombres", es demostrar más lo que saben. En este sentido, el 29% de las entrevistadas reconocen que tienen demostrar doblemente su valía profesional que sus compañeros:



Gráfico 15: Demuestran más lo que saben (%)



(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)

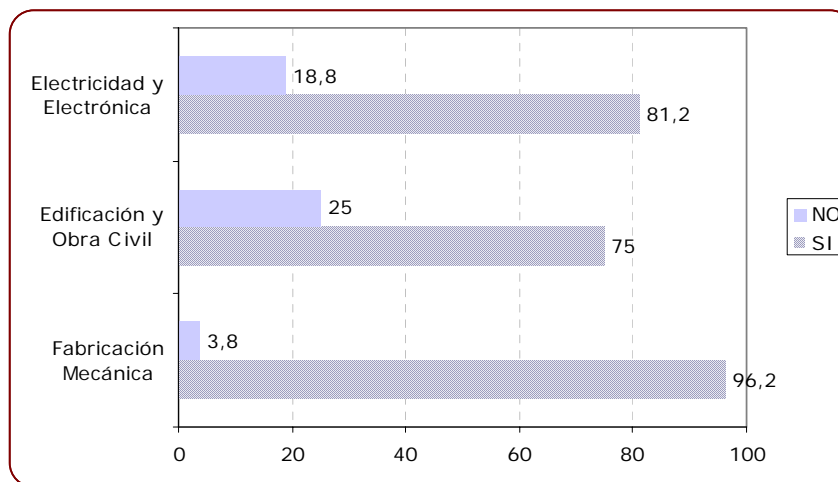
Se puede observar que proporcionalmente son las mujeres de Fabricación Mecánica las que admiten demostrar más lo que saben, pues los entornos están más masculinizados. Tienen que hacer valer su puesto de trabajo para que las consideren con respeto y profesionalidad. Lo mismo ocurre con las mujeres de Edificación y Obra Civil quienes son además en ocasiones, objeto de comentarios y frases soeces por parte de los obreros, teniendo que adoptar actitudes más defensivas.

Cabe señalar que trabajar en entornos mayoritariamente masculinos y con estos perfiles técnicos, no conlleva que las mujeres deban desarrollar actitudes más duras o agresivas para adaptarse al medio. Esta idea ha sido muy generalizada en un tiempo en que se diferenciaban más claramente “los trabajos propios de las mujeres y los propios de los hombres”

En lo que respecta a la satisfacción de las condiciones actuales de trabajo, la mayoría de las entrevistadas se encuentran satisfechas, tal y como se señala en la gráfica siguiente (8 de cada 10). Sin embargo, matizan que mejorarían las condiciones salariales y la jornada laboral por turnos.



Gráfico 16: Satisfacción con las condiciones de trabajo



(Fabricación Mecánica n=39; Edificación y Obra Civil n=17; Electricidad y Electrónica n=28)

En la tabla siguiente, se pueden advertir las principales causas o razones que apuntan las entrevistadas sobre su grado de satisfacción con relación a sus condiciones laborales actuales.

Tabla 6: Causas de satisfacción o insatisfacción

SATISFECHAS CON LAS ACTUALES CONDICIONES LABORALES	
SI	NO
HORARIO	HORARIO
FLEXIBILIDAD	SALARIO
REALIZAN EL TRABAJO EN OFICINA	CONDICIONES
EL TRABAJO QUE REALIZAN LES GUSTA	TIPO DE CONTRATO
GANAMOS LO MISMO HOMBRES Y MUJERES	MUCHAS HORAS DE TRABAJO



Infraestructuras y Uniforme

El tema de las infraestructuras adaptadas a la presencia de las mujeres, sigue siendo una asignatura pendiente en las empresas. 7 de cada 10 mujeres no poseen vestuarios propios en las empresas, entendidos como aquellos que están incorporados a la estructura de la empresa. En otros casos, sobre todo en Edificación y Obra Civil, el vestuario era común tanto para trabajadores, como para trabajadoras.

Esto se ha gestionado muchas veces habilitando un cuarto de baño para mujeres o un lugar escondido en el almacén. En muchas ocasiones, aunque exista el vestuario en sí, las condiciones son muy diferentes (peores) que las de los hombres (completamente equipados). Son las empresas grandes las que están más preparadas en cuanto a infraestructura, a pesar de que son las PYMES quienes finalmente las contratan.

Tabla 7: Soluciones propuestas por las empresas

Se cambian en vestuarios de otras empresas
Hacen uso del cuarto de botiquín como si fuese el vestuario
La persona que primero llega es la que se cambia
Van cambiadas de ropa desde casa

En el caso de los uniformes, se ha notado una cierta tendencia a que las empresas que suministran este tipo de prendas, cada vez tienen más tallas y formatos adaptados a las mujeres. Este dato es importante puesto que denota el incremento de la presencia de mujeres en talleres, obligando a estas empresas a fabricar y adaptar este tipo de recursos (ropa, guantes, gorras, etc.). Aun así, cabe destacar que las mujeres que trabajan en la Construcción, sobre todo, son las que más problemas encuentran, ya que deben llevar botas muy por encima de su tallaje (habiendo incluso 3 números de diferencia) o bien tienen que llevar botas de su tallaje, pero no de acuerdo a las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Por último, la mayoría de mujeres que trabaja en taller manifiesta que siguen existiendo imágenes sexistas en su entorno laboral. Esto se está empezando a cuidar en empresas que están inmersas en procesos de calidad, donde se ve como un aspecto negativo en dichos procesos (calendarios, posters, fotografías, etc.).



Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral está determinando la incorporación, estabilidad y promoción de las mujeres al mercado laboral. Estas políticas recientes de conciliación se están impulsando en las organizaciones como respuesta a esta progresiva incorporación. En este sentido, aunque se entiende que es una cuestión de índole social, son las mujeres quienes actualmente están siendo beneficiarias de estas medidas.

Dado que muchas de las entrevistadas son pioneras en sus centros de trabajo, no disponen de referentes con respecto a esta cuestión, ya que no ha sido un tema a incorporar en las negociaciones colectivas de aquellos ámbitos donde la presencia de mujeres era escasa o inexistente. Igualmente, no es un tema del que se hable normalmente en la empresa, lo cual implica un cierto desconocimiento sobre el propio concepto de conciliación y de las medidas que existen en la actualidad.

Las entrevistadas con hijos y/o hijas sólo representan el 10%, y es importante señalar que 4 de cada 5 desconoce las medidas existentes en sus empresas en esta materia. Esto se debe a que se trata de un grupo joven y en su mayoría sin personas dependientes a su cargo.

Tras aclarar el significado del concepto conciliación y preguntándoles por las medidas de conciliación que demandarían en el futuro, éstas han sido algunas de las sugeridas:

Tabla 8: Medidas propuestas por las mujeres

Reducción de Jornada, pero no de Salario
Horario Flexible
Posibilidad de Guardería cerca del lugar de trabajo
Posibilidad de elegir los turnos de trabajo

Destaca la centralidad del trabajo en su visión de la vida ya que para ellas el hecho de tener hijos en un futuro no les supondrá un abandono de la vida laboral, aunque admiten que puede ser una de las principales barreras de las mujeres en el ámbito laboral.

El 84% de las entrevistadas intuye que la maternidad puede ser una barrera que existe en la sociedad a la hora de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aunque no se trate de algo experimentado personalmente por ellas o que lo hayan advertido entre otras compañeras en su experiencia laboral. Dado el desconocimiento que tienen en esta materia, es decir, sobre las diferentes medidas de conciliación existentes, presuponen que la empresa tiene que pagar más dinero y que para las mujeres



embarazadas que trabajan en este tipo de puestos de trabajo, les puede suponer un riesgo de salud laboral. En todo caso, la maternidad es vista por ellas como una barrera que puede dificultar quizás el desempeño del trabajo en el periodo concreto del embarazo y no tanto en el momento de la incorporación al mercado laboral.

De cara al futuro

Las expectativas de estas mujeres no son muy ambiciosas. En la mayoría de los casos buscan una mejora de sus condiciones laborales, traducido en un aumento de salario. Por lo general, se encuentran bien en las empresas donde están trabajando. En algunas de las ocasiones han comentado que les gustaría crear su propia empresa, pero ven difícil este hecho por el riesgo económico que supondría esta opción.

A todas aquellas empresas que aún son reticentes a contratar a mujeres, les animan a que prueben y que luego juzguen. Así, piensan que es la propia Administración la que debería obligar a las empresas a contratar mujeres.

Un cambio de cultura en las empresas tendría que venir precedido de un cambio de cultura a nivel social, de cara a normalizar la situación de las mujeres en las ramas técnicas tradicionalmente más masculinizadas, que son las que más demanda de empleo tienen actualmente.

A las nuevas generaciones recomiendan luchar por aquella formación que les guste; y sobre todo “ser las primeras en todo”, ya que reconocen que una mujer inactiva o parada lo va a tener todavía más complicado.



5. Conclusiones y Propuestas.

Elección profesional vocacional y con salidas

En cuanto a las motivaciones de la elección profesional, uno de los ejes principales que mueve a las mujeres a buscar unas ramas técnicas y especializadas, y, consecuentemente, mejor remuneradas y con más oportunidades de empleo, es su vocación, ya que resaltan que lo que les motivó a decantarse por una profesión técnica fue que *"les gustaba"*. Además, la mayoría se ha sentido motivada a realizar este tipo de formación porque intuyen que les facilita mucho más la inserción laboral. Se aprecia igualmente en todas ellas, un deseo de independencia y la asunción de que la formación y el trabajo remunerado son imprescindibles e irrenunciables para dicho fin.

Modelos de referencia masculinos y apoyo familiar

Un 68% de las entrevistadas apuntaba la existencia de alguna persona cercana como el padre, el hermano, un amigo que ha trabajado en profesiones técnicas. Lo cual demuestra que el modelo familiar, una vez más, puede favorecer o dificultar las posibilidades de inserción laboral de las chicas y mujeres. Dado que la familia es uno de los principales agentes socializadores de las mujeres y de los hombres, en la medida en que haya más mujeres desarrollando este tipo de ocupaciones y profesiones, éstas ejercerán a su vez, de modelos para las nuevas generaciones de mujeres.

Por otro lado, la mayoría de las entrevistadas ha contado con apoyo familiar y de amistades.

Hacia una Orientación Profesional Integral

Si bien sería ideal que todos los centros dispusieran de una orientación profesional diversificada e integral, que tienda hacia la individualización y la valoración de las competencias personales y técnicas, las mujeres de este estudio han manifestado que todavía quedan aspectos por mejorar en este campo. A pesar de ello, los resultados obtenidos son esperanzadores ya que un 35,7% manifiesta haber recibido una Orientación Integral, lo cual demuestra una evolución en la calidad de la orientación.

La Formación Profesional y la estabilidad laboral de las mujeres

Hoy en día, la Universidad no es siempre un paso seguro e inmediato hacia la obtención de un empleo y las mujeres entrevistadas lo confirman, ya que perciben la Universidad como una formación larga, dura y masificada, y por el contrario, la Formación Profesional, más corta, práctica y con mayores salidas profesionales. Así lo reafirman el 30,3% de las mujeres entrevistadas que han pasado previamente por la Universidad. Por ello, si las mujeres van optando poco a poco por ciclos formativos



técnicos, con mayores salidas laborales, la tasa de desempleo y la estabilidad del trabajo de las mujeres irá mejorando paulatinamente. El 66,2% de las mujeres que han participado en el estudio posee un contrato indefinido.

Perfil profesional de las mujeres

En su conjunto las mujeres entrevistadas destacan por:

- su juventud (25 y 26 años)
- disponer de una titulación previa de bachillerato.
- haber recibido orientación profesional.
- haber cursado un ciclo formativo de grado superior.
- recibir apoyo tanto familiar como de amistades.
- estar trabajando en PYMES del sector.
- Mayoritariamente no tener hijos.

Incorporación positiva al mundo laboral

Se sabe que las mujeres participan parcialmente en el mercado de trabajo. Mientras que hay profesiones que, debido a estereotipos por razón de género, están sobrerrepresentadas por las mujeres, hay otras que presentan unos niveles de participación femenina muy bajos.

En este sentido se puede concluir que la mayoría de las mujeres participantes en este estudio, a pesar de pertenecer al segundo tipo de profesiones mencionado, han demostrado que su incorporación al mundo laboral ha sido exitosa, y el 84,5% se encuentra trabajando en "lo suyo", es decir, en empresas del sector, principalmente en PYMES (71,1%). Además han encontrado trabajo en un periodo corto de tiempo y en consecuencia animan a otras mujeres a tomar estas salidas profesionales. Por ello, en la medida que se vayan incorporando más mujeres a estas profesiones su presencia se irá normalizando y ejercerán de modelo para las futuras generaciones.

Respecto a las condiciones laborales, su situación laboral en las empresas es satisfactoria en el 84% de los casos. A pesar de no contar en muchas ocasiones con vestuarios para ellas, se conforman con poder disponer de un espacio reservado para su uso. Muchas veces las empresas no ponen las soluciones para este tema, sino que son ellas las que buscan la solución, (cuarto de baño, lugar escondido del almacén, lugar del botiquín, vestuario de otra empresa). Sin embargo, se percibe que esta situación está cambiando poco a poco, ya que las empresas que prevén incorporaciones de mujeres, ya están adaptando sus instalaciones en este sentido.



Por otro lado, se puede concluir que aunque esta incorporación laboral es positiva, existe cierto sesgo dependiendo del lugar donde se realice el trabajo, taller u oficina, apreciándose una presencia menor de mujeres en talleres que en oficina. A pesar de tener una Formación Profesional técnica, parece seguir existiendo la tendencia de que las mujeres ocupen trabajos más “limpios” en oficinas, propios de su rol tradicional.

Se ha observado que la edad de las personas (hombres en su mayoría) que interaccionan con las mujeres a lo largo de su trayectoria profesional (orientadores, compañeros de trabajo, tutores de prácticas, jefes...) puede facilitar o dificultar la misma, dependiendo de si son jóvenes o mayores. Los hombres más jóvenes, ven más normalizada la presencia de mujeres en entornos técnicos e industriales.

La maternidad y la fuerza física como barreras

A pesar de que la incorporación al mundo laboral no ha sido especialmente dificultosa, siguen arrastrando “ciertas medidas de discriminación” por género, aunque acceden a trabajos a los que antes ni pensaban acceder, topándose con barreras para desempeñarlos, que muchas veces los hombres no poseen. Así, por su propia condición, reconocen que se dan ciertas ideas generalizadas orientadas a creer que algunos estereotipos “sexistas” como el valor de la fuerza física, o la propia maternidad, son obstáculos que se dan en el sentir de la sociedad para dificultar la inserción laboral de las mujeres, aunque ellas no los han experimentado personalmente.

Tendencia a demostrar lo que saben

Las mujeres que trabajan en estos ámbitos sienten que su profesionalidad es algo importante que deben cuidar porque va a determinar la actitud del empresariado hacia futuras incorporaciones de mujeres. Se sienten pioneras en este sentido y tienden a demostrar lo que saben muy por encima del resto de sus compañeros. De esta manera, un 29% argumenta que para “situarse y posicionarse” en un “mundo de hombres” demuestran más lo que saben, para que no las cuestionen en su puesto de trabajo.

Por otro lado, sí intuyen que a pesar de estar satisfechas con sus condiciones de trabajo, la promoción interna se vuelve una meta difícil de alcanzar debido a las posibles barreras de la maternidad. Parece ser que el hecho de tener hijos hace que el empresariado presuponga que las mujeres van a dejar de responsabilizarse y cumplir con sus obligaciones laborales.



La centralidad del Empleo y la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Para las mujeres que han participado en el estudio, el empleo constituye un aspecto muy importante en sus vidas sin que la familia quede en segundo lugar, y ven con normalidad la posibilidad de compaginar ambos aspectos. Consideran que la idea de tener hijos no les va a suponer una dificultad para mantenerse en el mercado de trabajo sino que será un aspecto más a planificar en la vida diaria. Destaca, por otra parte, lo poco informadas que están respecto a las medidas de conciliación, lo cual denota una falta de previsión respecto a la situación de un futuro no tan lejano. Aun así, demandan que sean las propias empresas las que faciliten esta posibilidad, con medidas como el horario flexible y la reducción de jornada.

De cara al futuro

Tres factores nos indican que las profesiones industriales están ofreciendo un empleo estable y de calidad y que es un área en el que la mujer puede encontrar un futuro y el desarrollo de una carrera profesional con amplias perspectivas:

- El alto índice de mujeres que después de haber estudiado Formación Profesional de familias industriales trabajan en el sector, un 84,5%.
- El porcentaje de contratos indefinidos que supone el 66.2%.
- La igualdad salarial que declara el 96,4% de las entrevistadas.

ALGUNAS PROPUESTAS:

En general

1. Es necesario transmitir que el sector industrial no es ni tan duro, ni tan sucio como se ha considerado históricamente.
1. Es necesario poner en marcha programas de diversificación profesional que incorporen a mujeres en actividades tradicionalmente masculinas.
2. Informar a las empresas sobre las ayudas públicas para la modificación de las infraestructuras (vestuarios, baños, etc.).
3. Premiar a las empresas más comprometidas con la incorporación de mujeres en estos sectores a través de jornadas de puertas abiertas, ruedas de prensa, etc.
4. Es necesario equilibrar las oportunidades para la realización de prácticas de alumnas y alumnos.



5. Se recomienda elaborar estrategias que hagan visible la presencia de mujeres en estas profesiones.
6. Es necesario insistir sobre la necesidad de disponer de las condiciones adecuadas para el desarrollo de las trabajadoras y trabajadores (vestuarios, ropa laboral, medidas de seguridad...).
7. Fomentar la presencia de formadoras en los centros de Formación Profesional en estas ramas.
8. Se recomienda diversificar la presencia de profesores y profesoras en las diferentes asignaturas que se imparten en los centros.
9. Se recomienda impulsar estrategias de marketing por parte de los Centros de Formación Profesional para atraer alumnado.
10. Se propone incorporar espacios formativos en los centros de Formación Profesional para reflexionar y favorecer la eliminación de barreras subjetivas y de estereotipos de género por parte de alumnos y alumnas en las futuras relaciones laborales entre mujeres y hombres de estos sectores.
11. Para seguir avanzando en el tema, sería recomendable conocer el recorrido de aquellas alumnas que finalmente no se encuentran trabajando en estos sectores, a fin de identificar las causas y las consecuencias.

Orientadas a las Empresas

12. Trabajar las reticencias o prejuicios de los trabajadores de edades más avanzadas de las empresas.
13. Reforzar la autoestima de las mujeres que acceden a las empresas.
14. Disponer de la Guía para la Realización de Acogidas Igualitarias y Eficaces elaborada por CONFEBASK.
15. Favorecer la existencia de normas, dentro de la estrategia de prevención de riesgos laborales, adaptadas a las condiciones y situaciones especiales de las mujeres (con algún tipo de discapacidad, embarazadas, etc.).



16. Desarrollar acciones positivas y estrategias para la contratación, promoción... de mujeres.
17. Sensibilizar al empresariado para que incorpore mujeres a sus plantillas.

Orientadas a los Centros Educativos

18. Fomentar una toma de decisiones vocacional, no sesgada por razón de género.
19. Promover la relación de los Centros de Formación Profesional con las empresas con el fin de favorecer la contratación de mujeres.
20. Hacer seguimientos individuales de las mujeres que realizan prácticas en empresas.
21. Cuidar el lenguaje e imágenes en las campañas de promoción.
22. Hacer visible la experiencia de las mujeres que han optado por estos estudios en las Ferias destinadas a promocionar la Formación Profesional.
23. Adelantar la orientación académico-profesional a la educación secundaria.
24. Más formación y sensibilización para el personal orientador de cada centro en materia de diversificación profesional.
25. Trabajar con el SOU (Servicio de Orientación Universitario) para que la formación sea una opción más como un Master, Postgrado, etc.



6. Lecciones aprendidas.

A continuación se incluye un listado de lecciones aprendidas resultantes de la experiencia transmitida por las mujeres de este estudio.



La incorporación de las mujeres se debe basar en una decisión estratégica de crecimiento empresarial ya que la demanda de personal cualificado en estos sectores es alta y esta incorporación puede contribuir al enriquecimiento general de las empresas y en definitiva, de la sociedad. El 84,5% de las participantes en el estudio está trabajando en su sector profesional.



El 66,2% posee un contrato indefinido, el 84% manifiesta satisfacción con sus actuales condiciones de trabajo y el 96,4% declara tener el mismo salario que sus compañeros, lo que demuestra que estas profesiones brindan un empleo estable y de calidad.



Las mujeres que realizan estudios de carácter técnico presentan un alto grado de vocación, tienen claro que les gusta la profesión que van a desempeñar en un futuro.



Para que la elección profesional sea vocacional es necesario que la orientación profesional contemple todas las salidas posibles, tanto universitarias, como profesionales, que sea personalizada y no sea sesgada por razón de género.



El apoyo de la familia es crucial para desempeñar con éxito una trayectoria profesional técnica. La elección de profesión de acuerdo al modelo del padre se realiza de forma abierta y normalizada.



La Formación Profesional en ramas técnicas es una buena opción para las mujeres. La mayoría de las que han optado por estas ramas profesionales se encuentran trabajando en lo suyo en un periodo relativamente corto de tiempo. Se anima a otras mujeres a seguir este camino.



La experiencia de contratar mujeres sirve, entre el empresariado, de acicate para seguir incorporándolas.



La incorporación al mundo laboral no ha sido especialmente difícil, aunque se reconoce que las barreras que pueden obstaculizar el acceso y continuidad en estos ámbitos son dos temas a los que se recurre con frecuencia: la maternidad y la fuerza física. Ante el argumento de la fuerza física, las entrevistadas “desmontan” este tópico ya que actualmente existe una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que junto con las nuevas tecnologías, facilitan los trabajos que requieren a priori un esfuerzo físico.



El hecho de que el empresariado contrate mujeres para profesiones técnicas y las mujeres trabajen cada vez más en estos sectores, contribuirá a que más mujeres opten por ellas y a que los hombres lo vean como algo natural, es decir, a su normalización.



La edad de quienes intermedian en la incorporación laboral de estas mujeres es percibida como una barrera que puede facilitar (persona joven) o dificultar en la misma.



Algunas mujeres de este Estudio que han optado por la Universidad, deciden posteriormente cambiar a la Formación Profesional, ya que supone una menor duración de tiempo de estudio y una mayor salida profesional.



Una buena experiencia en las prácticas en empresas garantiza la incorporación de las mujeres al sector industrial. Es por ello que se debería de cuidar que la oferta de estas empresas sea equitativa para mujeres y hombres.



Ante la sensación común de las mujeres de desigualdad en cuanto al nivel de exigencia en el desempeño de la tarea, habría que profundizar y conocer las condiciones y mecanismos subjetivos que hacen que las mujeres perciban que esta exigencia es mayor.



En numerosas entrevistas las mujeres verbalizan su deseo de sentirse como "uno más". Este ideal de adaptarse al modelo que encuentran en ese entorno, especialmente masculino, quizá supone una exigencia no consciente de manifestar la necesidad de adaptarse a ese modelo en lugar de situarse desde su propia condición como mujer en un entorno laboral mixto. Esta reflexión conlleva un análisis de los procesos de socialización y de la cultura organizacional en entornos subrepresentados por mujeres.



Las mujeres que se incorporan promueven más el cambio en las formas de trabajar de una manera más eficaz que sus compañeros. Estas nuevas formas les “arrastran” a ellos y hacen que se valoren más entre ellas mismas.



En la mayoría de los casos, aunque el entorno es mayoritariamente masculino, las mujeres han valorado la realización de las prácticas y su actividad laboral de una manera positiva.



De forma general, todavía hay una tendencia a que las mujeres ocupen los puestos de oficina independientemente de la formación adquirida. Sin embargo, las entrevistadas de la rama profesional de edificación y obra civil, muestran una tendencia inversa estando más presentes en la obra o taller.



A pesar de no haber encontrado dificultades especiales todas las entrevistadas muestran “un carácter fuerte y luchador”.



7. ANEXOS



ANEXO 1

GUIÓN PARA LAS ENTREVISTAS INDIVIDUALES

BREVE INTRODUCCIÓN

MURGIBE, Consultoría de Igualdad de Oportunidades, está realizando un Estudio para CONFEBASK (Confederación Empresarial Vasca) sobre **las Trayectorias Personales y Profesionales de las Mujeres que han estudiado Formación Profesional en ramas técnicas** como electricidad, fabricación mecánica...

CONFEBASK viene impulsando, entre sus acciones, la Formación Profesional en ramas tradicionalmente masculinas entre las mujeres del País Vasco. Por ello, en primer lugar, quiere conocer experiencias reales de mujeres como tú, para poder aprender de vosotras y poder impulsar estrategias que las promuevan en el entorno empresarial, familiar, escolar y social, etc.

La entrevista será personal y anónima y únicamente se utilizará el contenido para los fines del estudio. ¿Te importa que grabe la entrevista? Así podremos conversar tranquilamente sin temor de perder ninguna de tus palabras, frases e ideas.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- Nombre:
- Edad:
- Territorio:
- Antigüedad (año de finalización de los estudios):
- Estudios/ Ramas:
 - Grado Medio
 - Grado Superior



2. PERIODO DE ESTUDIO

Titulación previa:

¿Cuáles fueron tus estudios previos a la Formación Profesional?

Motivos de la elección

- ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a elegir esta rama profesional?
- ¿Recibiste orientación profesional en tu centro de estudios?
- En caso afirmativo, ¿se trataba de una información integral que contemplaba todas las opciones profesionales posibles? ¿Crees que os orientaban más a unas profesiones que a otras?
- ¿Qué carencias encontraste en la orientación? ¿Cómo te gustaría que hubiera sido?
- En caso negativo, ¿Por qué no?
- ¿Porque te decantaste por estas ramas técnicas de Formación Profesional y no optaste por ir a la Universidad, por ejemplo?
- Y tu familia ¿Cómo se lo tomó? ¿Te animaron o te pusieron pegos? ¿Cómo influyó su opinión en tu elección?
- ¿Y tus amigos y amigas que te decían? ¿Te animaban o no?
- ¿Por qué crees que no es fácil encontrar mujeres que estudien ramas profesionales técnicas?
- ¿Te plantease las implicaciones posteriores de tu elección: Que pudieras tener más o menos dificultades o ventajas que los hombres?

La vida en clase

- ¿Qué impresión tuviste el primer día de clase?
- ¿Qué tal te adaptaste? ¿Te costó o resultó sencilla la adaptación?
- ¿Cómo era el trato con tus compañeros? ¿Y con tus compañeras?
- ¿Notas que tuviste que cambiar tus modos de comportarte, vestirte, moverte, hablar ... para adaptarte mejor?
- ¿Había mayoría de chicas o de chicos?. ¿Cuántas chicas erais?
- ¿Hablabais sobre el escaso número de las mujeres en este tipo de estudios? ¿En que sentido?



- ¿Qué tal era el trato del profesorado? ¿Notabas un trato diferente por parte del profesorado por el hecho de ser mujer?
- El profesorado ¿era mayoría hombres o había alguna mujer?. ¿Qué materia os daba?
- ¿Os apoyaban (el profesorado) por igual y daban consejo de cara a incorporaros al mundo laboral?
- ¿Notabas diferencias entre compañeras y compañeros? ¿En qué aspectos?
- ¿Alguna chica de tu clase o de otras ramas técnicas como éstas, abandonó los estudios? ¿Cuál crees que pudo ser la razón?.¿Cómo podía haberse solucionado?
- ¿Con qué otras actividades compatibilizabas los estudios?

Prácticas

- ¿Durante cuánto tiempo estuviste en prácticas?
- ¿Qué tipo de trabajo realizaste? ¿Crees que seleccionaban las prácticas en función de si erais chicas o chicos, el lugar, las tareas, etc.?
- ¿Qué tal fue la experiencia?
- ¿Había más mujeres en el taller...?
- ¿Cómo fue la relación con quien te supervisaba?. ¿Era hombre o mujer? ¿Y con el resto?
- ¿Encontraste dificultades específicas o ventajas específicas por ser mujer?
- ¿Derivaron las prácticas en un contrato?

3. INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL

- ¿Crees que las empresas prefieren contratar hombres para tu oficio? ¿En caso afirmativo, por qué crees que esto es así?

Recorrido Profesional

- ¿Cómo ha sido tu incorporación al mundo laboral? ¿Cuántas experiencias laborales has tenido? Cuéntame brevemente cuál ha sido tu recorrido personal y profesional desde que terminaste de estudiar. ¿Cómo fue la selección y el acceso?
- ¿Te has sentido en algún momento discriminada o no reconocida profesionalmente?
- ¿Cuáles son las dificultades personales con las que te has encontrado a la hora de incorporarte al mercado laboral? ¿Y las dificultades profesionales



- ¿Estás satisfecha con tus actuales condiciones laborales (jornada, tipo de contrato, sueldo, posibilidades de promoción, etc.? ¿Crees que existen diferencias en función del sexo?

Infraestructuras

- En caso de necesitarlo, ¿Existen vestuarios para mujeres?
- En caso de no existir vestuarios para mujeres, ¿Cómo se gestiona desde la empresa este tema (por turnos, en horas diferentes...)?
- En caso de utilizar uniforme ¿Tenéis las mujeres uno específico?
- ¿Cómo es el entorno donde trabajas?

Relaciones

- ¿Cómo han sido las relaciones con tus compañeros, notas alguna diferencia por ser mujer?
- ¿Has tenido que demostrar más lo que sabes para ponerte al mismo nivel que tus compañeros?
- ¿Se hacen grupitos de mujeres por un lado y de hombres por otro?. ¿Qué te parece?. ¿Crees que tiene importancia y repercusiones en el trabajo?
- ¿Sueles participar en actos fuera del horario laboral (quedar a tomar algo, cenas, deporte, salidas...? ¿Te suelen invitar)?
- ¿Cómo han sido las relaciones con la dirección, con los mandos intermedios? ¿Eran mujeres u hombres?
- Muchas veces se argumenta que un puesto debe ser cubierto por un hombre porque es un trabajo duro y requiere mucha resistencia física dando por supuesto que las mujeres no la tienen ¿Qué te parece? ¿Te has encontrado con argumentos similares en tu vida laboral?
- ¿Cómo han sido las relaciones con proveedores y clientes?
- ¿Consideras que el estar rodeada de hombres te lleva a desarrollar actitudes más agresivas, duras, competitivas, "fuertes"....?

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- ¿Tienes hijos o hijas o personas dependientes a tu cargo? ¿Piensas tener hijos o hijas? ¿Cómo crees que incide /incidirá en tu vida laboral?
- ¿Qué medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adoptan en la empresa en la que trabajas?
- ¿Qué medidas para la conciliación se deberían adoptar en tu empresa? ¿Por qué?
- ¿Qué necesidades relacionadas con la conciliación demandas o vas a demandar?



- ¿Cómo piensas solucionar o estás solucionando ya el tema?
- ¿Crees que la maternidad es una barrera a la hora de incorporar mujeres a empresas en profesiones masculinizadas, debido a la posible carga física u otros riesgos laborales? ¿Cómo se podría solucionar o gestionar?
- ¿Cómo crees que incide tu vida laboral en tu proyecto de vida, en tí, tu pareja, familia, amigos/as, hijos/ as?
- ¿Crees que estas cuestiones se las plantean también los hombres?

De cara a un futuro

- ¿Cómo te ves en el futuro? ¿Qué expectativas de futuro tienes?
- ¿Cómo sería tu lugar de trabajo ideal?
- ¿Qué recomendarías a las empresas de cara a incorporar mujeres en su plantilla?
- ¿Ves necesario un cambio de cultura en las empresas?
- ¿Volverías a estudiar la misma carrera profesional si tuvieses que elegir de nuevo?
- ¿Qué consejo le darías a una joven que quiere estudiar lo mismo que tú?

Algún otro comentario....

E-mail:

ESKERRIK ASKO –GRACIAS



ANEXO 2

GUIÓN PARA EL GRUPO DE DISCUSIÓN

BREVE INTRODUCCIÓN

MURGIBE, Consultoría de Igualdad de Oportunidades, está realizando un Estudio para CONFEBASK (Confederación Empresarial Vasca) sobre **las Trayectorias Personales y Profesionales de las Mujeres que han estudiado Formación Profesional en ramas técnicas** como electricidad, fabricación mecánica...

CONFEBASK viene impulsando, entre sus acciones, la Formación Profesional en ramas tradicionalmente masculinas entre las mujeres del País Vasco. Por ello, en primer lugar quiere conocer experiencias reales de mujeres como vosotras, para poder aprender de vosotras y poder impulsar estrategias que la promuevan en el entorno empresarial, familiar, escolar y social, etc.

El contenido de este grupo de discusión es confidencial y se utilizará únicamente para los fines del estudio. ¿Os importa que grabemos la sesión? Así podremos conversar tranquilamente sin temor de perder ninguna de vuestras palabras, frases e ideas.

Hagamos una pequeña presentación del grupo...

Indicando vuestro nombre, edad, los estudios de Formación Profesional que cursasteis, grado y su fecha de finalización. ¿Estáis trabajando en lo vuestro, es decir, en lo que habéis estudiado? ¿De cuántos años de experiencia laboral disponéis? ¿Tenéis hijas, hijos o personas dependientes a vuestro cargo?

Empecemos por el momento de la elección de los estudios...

- ¿Por qué creéis que las mujeres eligen una rama técnica de Formación Profesional?
- ¿Por qué pensáis que las mujeres las eligen en menor proporción que los hombres?
- Ordenar por orden de importancia, la influencia que han tenido las siguientes instancias o agencias, a la hora de elegir vuestros estudios profesionales:
 - o La familia
 - o La orientación profesional en el centro de estudios
 - o Los amigos y amigas, conocidos...



- ¿En qué grado influyen y condicionan la elección del futuro profesional de las mujeres?
- ¿Qué ventajas y desventajas pensáis que tiene la Formación Profesional frente a la Universidad?
- ¿Pensabais que podríais tener mayores dificultades o ventajas que los hombres por haber elegido esa profesión?

Pasemos a la vida en clase...

- ¿Qué tal os adaptasteis? ¿Os costó o resultó sencilla la adaptación?
- ¿Cuántas chicas y chicos estabais en clase?
- El profesorado ¿era mayoría hombres o había alguna mujer? ¿Qué materia os daba?
- ¿Os sentisteis apoyadas por el profesorado? ¿Y por vuestros compañeros?
- ¿Notasteis que tuvisteis que cambiar vuestros modos de comportaros, vestiros, moveros, hablar para adaptaros mejor?
- ¿Hablabais sobre la escasa presencia de las mujeres en este tipo de estudios y de las mayores dificultades de acceso a un puesto de trabajo?
- ¿Qué tal era el trato del profesorado? ¿Notabais un trato diferente por parte del profesorado por el hecho de ser mujer?
- ¿Os apoyaban (el profesorado) y daban consejo de cara a incorporaros al mundo laboral?
- ¿Notabas diferencias entre compañeras y compañeros? ¿En qué?
- ¿Abandonó alguna compañera los estudios? ¿Cuál creéis que pudo ser la razón? ¿Cómo podía haberse solucionado?
- ¿Compatibilizabais los estudios con otras actividades?

Ahora vamos a detenernos en el periodo de Prácticas...

- ¿Qué tal fue la experiencia?
- ¿Creéis que seleccionaban las prácticas en función de si erais chicas o chicos, el lugar, las tareas, etc.
- ¿Había más mujeres en el lugar de trabajo?
- ¿Encontrasteis dificultades o ventajas específicas por ser mujer?
- ¿Derivaron las prácticas en un contrato?



Sigamos con la incorporación al mundo laboral...

- ¿Creéis que las empresas prefieren contratar hombres para vuestro oficio? ¿Por qué creéis que esto es o no es así?
- ¿Cuáles son las dificultades personales con las que os habéis encontrado a la hora de incorporaros al mercado laboral? ¿Y las dificultades profesionales?
- ¿Estáis satisfechas con vuestras actuales condiciones laborales (jornada, tipo de contrato sueldo, posibilidades de promoción, etc.? ¿Creéis que existen diferencias en función del sexo?

Infraestructuras

- En caso de necesitarlo, en vuestras empresas ¿Existen vestuarios para mujeres?
- En caso de no existir vestuarios para mujeres, ¿Cómo se gestiona desde la empresa este tema (por turnos, en horas diferentes...)?
- En caso de utilizar uniforme ¿Tenéis las mujeres uno específico?
- En muchos talleres todavía se encuentran calendarios y posters donde aparecen imágenes degradadas de mujeres ¿Qué os parece? ¿Ocurre en vuestro lugar de trabajo?

Relaciones

- ¿Cómo han sido las relaciones con vuestros compañeros, notáis alguna diferencia por ser mujer?
- ¿Habéis tenido que exhibir lo que sabéis para poneros al mismo nivel que vuestros compañeros?
- ¿Cómo han sido vuestras relaciones con la dirección?
- Muchas veces se argumenta que un puesto debe ser cubierto por un hombre porque es un trabajo duro y requiere mucha resistencia física dando por supuesto que las mujeres no la tienen ¿Qué os parece? ¿Os habéis encontrado con argumentos similares en vuestra vida laboral?
- ¿Cómo han sido vuestras relaciones con proveedores y clientes?
- ¿Consideráis que el estar rodeada de hombres os lleva a desarrollar actitudes más agresivas, duras, competitivas, fuertes"....?



Hablemos ahora de la conciliación de la vida personal, familiar y laborar....

- ¿Cómo creéis que incide el tener hijos o hijas o personas dependientes en la vida laboral?
- ¿Qué medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adoptan en la empresa en la que trabajáis?
- ¿Qué medidas para la conciliación se deberían de adoptar en vuestra empresa? ¿Por qué?
- ¿Creéis que la maternidad es una barrera a la hora incorporar mujeres a empresas en profesiones masculinizadas, debido a la posible carga física u otros riesgos laborales? ¿Cómo se podría solucionar o gestionar?
- ¿Cómo creéis que incide vuestra vida laboral en vuestro proyecto de vida, en vosotras, vuestra pareja, familia, amigos/as, hijos/as.?
- ¿Creéis que estas cuestiones se las plantean los hombres?

Para finalizar y de cara a un futuro....

- Cómo os veis en el futuro? ¿Qué expectativas de futuro tenéis?
- Cómo sería vuestro lugar de trabajo ideal?
- ¿Qué recomendarías a las empresas de cara a incorporar mujeres en su plantilla?
- ¿Veis necesario un cambio de cultura en las empresas?
- ¿Volveríais a estudiar la misma carrera profesional si tuvieseis que elegir de nuevo?
- ¿Qué consejo le daríais a una joven que quiere estudiar lo mismo que vosotras?

Alguna otro comentario....

ESKERRIK ASKO –GRACIAS



8. Bibliografía.

- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.(2007) Mujer y Empleo. Catálogo de Buenas Prácticas.
- Carmen Elejabeitia y Mercedes López (2003) Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculino. Instituto de la Mujer y CIDE
- CONFEBASK (2005) *Confebask quiere incorporar a las mujeres a la Formación Profesional* Revista CONFEBASK, nº 2
- CONFEBASK(2005) Manual de Buenas Prácticas en la Incorporación de Mujeres en la Pymes Vascas..
- DEBEGESA (2003, 2004 y 2005) Programa: Emakumeak Industriara Erakartzen.
- Diario Vasco 01-06-07: "El sector industrial espera a la mujer"
- EL Correo 01-06-07: «Las mujeres superan a los hombres en ventajas competitivas en la industria»
- EQUAL: Construyendo Futuro: Una oportunidad de empleo para las mujeres. Acompañar procesos de diversificación profesional en el sector de la construcción. Instituto Andaluz de la Mujer
- EQUAL: Construyendo Futuro: Una oportunidad de empleo para las mujeres. Estudio cualitativo de las mujeres andaluzas en el sector de la construcción. Instituto Andaluz de la Mujer
- GARAPEN. Modulo para trabajar la centralidad en el empleo. (<http://garapen.net/documentos/modulotrabajarcentralidad.pdf>)
- °Gobierno Cantabria. La centralidad en el empleo. <http://www.empleacantabria.com/EMPLEO/unidadigualdad/guiacentralidad..pdf>
- Gobierno Cantabria. Trabajadoras sin ningún género de dudas.. (<http://www.empleacantabria.com/EMPLEO/unidadigualdad/Trabajadoras%20sin%20Género%20de%20Dudas.pdf>)
- GRUPO MARGEN (2004) Subrepresentación de las mujeres en el sector industrial, área de nuevas tecnologías.
- Inés Alberdi, Pilar Escario, Natalia Matas (2000) Las mujeres jóvenes en España. Fundación la Caixa
- María Pilar Ferrer e Isabel Sánchez (1995) Toma de decisiones vocacional no sesgada por razón de sexo, CIDE
- Noticias de Gipuzkoa 01-06-07: "Animan a las alumnas de la comarca a optar por una formación con vocación industrial"
- UGASSA (Agencia de desarrollo de Urola Garaia) Spot Berdin