

EMAKUME+ INDUSTRIAN

BIZKAIKO INDUSTRIAN EMAKUME GEHIAGO SARTZEKO ARGUDIOAK
ARGUMENTARIO PARA INCORPORAR MÁS MUJERES A LA INDUSTRIA DE BIZKAIA



asle



BIZKAIA FORU ALDUNDIAK SUSTATUTAN EMAKUMEN
ETA GIZONEK ARTEKO BERDINTASUNERAKO EKIMENAK
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRRES
APOYADAS POR LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

A woman with long brown hair, wearing a grey long-sleeved sweater and a dark blue apron, is leaning forward in an industrial setting. She appears to be focused on a task. The background is blurred, showing industrial equipment and lights.

EMAKUME+ INDUSTRIAN

BIZKAIKO INDUSTRIAN EMAKUME GEHIAGO SARTZEKO ARGUDIOAK
ARGUMENTARIO PARA INCORPORAR MÁS MUJERES A LA INDUSTRIA DE BIZKAIA

A woman with long brown hair, wearing a dark blue sweater and white work gloves, is focused on working on a complex mechanical assembly. She is in a factory setting, with other workers and machinery visible in the blurred background. The lighting is warm and industrial.

ÍNDICE

Prólogo 4

Argumentario 6

Propuestas de transformación 12

PRÓLOGO

LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE MUJERES EN SECTORES INDUSTRIALES REPRESENTA UN OBJETIVO CLAVE EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y EQUIDAD DE GÉNERO EN BIZKAIA Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO (CAE). A PESAR DE LOS ESFUERZOS IMPULSADOS POR INSTITUCIONES, EMPRESAS Y CENTROS EDUCATIVOS, ASÍ COMO DEL CRECIENTE NIVEL DE CONCIENCIA SOCIAL SOBRE LA NECESIDAD DE ELIMINAR SESGOS DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN LABORAL, LA REALIDAD PERSISTE OBSTINADAMENTE: LAS MUJERES CONTINÚAN SIENDO SUBREPRESENTADAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL.

Este desequilibrio se atribuye principalmente a estereotipos arraigados y a una imagen desactualizada y poco atractiva asociada a la industria. Muchas mujeres, especialmente las jóvenes, enfrentan barreras sociales que dificultan su acceso y permanencia en este ámbito laboral. Además, persisten percepciones erróneas sobre la incompatibilidad de las mujeres con las demandas del trabajo industrial, basadas en roles de género tradicionales.

la imagen de la industria como un entorno dominado por hombres desalienta a las mujeres y a sus familias a considerar estas oportunidades laborales. Esto se refleja en patrones de elección académico-profesionales sesgados por género, donde las mujeres tienden a optar por campos considerados "más femeninos", a pesar de las menores y peores oportunidades laborales que ofrecen.

Para abordar esta problemática de manera integral, es crucial promover no solo la formación y capacitación de las mujeres, sino también impulsar cambios en las empresas y en la sociedad en su conjunto. Esto implica combatir la discriminación de género, promover la igualdad de oportunidades y fomentar una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad de género.

Proyecto promovido y financiado por el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia, realizado por ASLE en colaboración con la consultora de Igualdad Murgibe.



Con esta iniciativa se propone identificar y analizar los estereotipos y barreras que obstaculizan la participación femenina en el sector industrial, proponiendo medidas y acciones concretas para superar esta situación. Para concretar y contrastar estas medidas, se ha trabajado junto con alumnado, profesionales y personas trabajadoras de las siguientes entidades, mediante entrevistas, dinámicas grupales y sesiones de contraste.



Agradecemos la participación de estas entidades que han ayudado a evidenciar la necesidad urgente de un esfuerzo conjunto de todos los agentes socioeconómicos para crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo en la industria de Bizkaia y la CAE.



ARGUMENTARIO

Mediante las entrevistas y dinámicas llevadas a cabo, seguimos constatando que existen cuestiones y razones conscientes e inconscientes, reales e imaginarias, con o sin fundamento están detrás de poder explicar esta situación de escasa presencia de las mujeres en la industria.

En cualquier caso, conviene una vez más poder contra argumentar sobre aquellos obstáculos que todavía necesitan ser explicados para seguir en este camino de la igualdad y de empoderamiento económico de las mujeres. Porque a pesar de que la situación socioeconómica necesita en estos momentos a las mujeres, y a las mujeres cualificadas tecnológicamente en especial, la realidad es que los prejuicios y estereotipos sexistas son los que mayormente frenan estos cambios, no sólo ahora coyunturalmente, sino para generar la transformación de una economía y sociedad sustentada en pilares estables y firmes de Igualdad y prosperidad.

Es importante generar las transformaciones necesarias para no volver a escenarios de “doble rasero” por razón de sexo, tampoco en las empresas, en el tejido económico.

El empleo de las mujeres es un derecho y es un bien no sólo para su independencia y autonomía, sino también para todo su entorno y para la sociedad en su conjunto. Seguir apostando por la igualdad laboral es apostar por una sociedad más equitativa y sostenible.

En este sentido, algunos argumentos que se han querido recoger con mayor fuerza para poder contrargumentarlos desde una reflexión compartida por todo el trabajo de campo realizado, son los que a continuación se van a ir identificando.

A continuación, se presentan los argumentos que, según las aportaciones recogidas, tienen más peso:



1. La industria requiere una variedad de habilidades, no solo fuerza física.

En la industria moderna, la capacidad física no es un factor determinante para el éxito en el trabajo. Las habilidades técnicas, la precisión y la creatividad son imprescindibles. Además, las normativas de seguridad laboral establecen límites claros para la manipulación manual de cargas, garantizando un entorno laboral seguro y accesible para todas las personas, independientemente de su género.

2. La industria ha evolucionado hacia entornos limpios y seguros.

Gracias a la implementación de tecnologías avanzadas y políticas de calidad, las fábricas modernas son espacios limpios, iluminados y organizados. La excelencia empresarial y las normativas de salud laboral garantizan condiciones laborales óptimas, comparables e incluso superiores a sectores tradicionalmente considerados más "limpios". Las preocupaciones sobre la limpieza en la industria son obsoletas y no reflejan la realidad actual.

3. La seguridad y el respeto en el lugar de trabajo son prioridades en la industria.

Si bien existen desafíos relacionados con el acoso y la discriminación en el entorno laboral, las empresas están comprometidas con la prevención y el abordaje de estos problemas. La cultura organizacional está evolucionando hacia un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas, independientemente de su género, se sienten seguras y valoradas.



4. Las instalaciones se están adaptando a la incorporación de las mujeres.

La falta de vestuarios y baños para mujeres es un ámbito donde se debe avanzar desde el punto de vista de cumplimiento legal y favorece la superación de uno de los elementos limitativos más frecuente en las PYMES de Euskadi. Las empresas están obligadas a proporcionar instalaciones adecuadas para el bienestar de toda la plantilla. Los costos asociados a estas modificaciones pueden ser mitigados mediante programas de incentivos gubernamentales, asegurando condiciones laborales equitativas para todas las personas.

5. La industria ofrece oportunidades emocionantes y gratificantes para todas las personas.

Las percepciones negativas sobre la industria como un lugar poco atractivo para las mujeres no reflejan la realidad de las numerosas oportunidades profesionales, de desarrollo personal y las condiciones de calidad en el empleo, que ofrece este sector. Es fundamental cambiar la narrativa y promover una visión más positiva y realista de las carreras industriales, destacando los beneficios y las oportunidades disponibles para todas las personas.

6. Las mujeres poseen habilidades y talentos valiosos que son altamente demandados en la industria.

Las mujeres no solo son capaces de desempeñarse en roles industriales, sino que a menudo destacan por sus habilidades técnicas, de comunicación y liderazgo. La inclusión de mujeres en la industria es esencial para aprovechar todo el potencial disponible y promover una economía más competitiva y diversa.



7. La calidad y estabilidad en el empleo, una máxima de una persona trabajadora.

La industria representa, sin lugar a duda, uno de los sectores más pujantes y con mejores condiciones laborales de nuestra sociedad. El acceso de las mujeres a este sector posibilitaría su empoderamiento económico y su independencia en un contexto familiar, ofreciéndole más posibilidades de desarrollo personal desde la óptica de la autonomía y la independencia individual.

8. La conciliación entre la vida laboral y personal es posible en la industria.

Las jornadas laborales en la industria suelen ser más comprimidas y se enmarcan en un horario laboral idóneo; especialmente, si las comparamos con las jornadas y horarios laborales de otros sectores de actividad feminizados de nuestra sociedad; por lo que las oportunidades de conciliación de la vida laboral y personal son mayores.

9. Las decisiones educativas y profesionales son influenciadas por múltiples factores.

El estigma en torno a las carreras industriales no es exclusivo de las familias, sino que también está influenciado por la falta de información y orientación en el sistema educativo. Es fundamental trabajar con familias y comunidades para proporcionar una visión más amplia y positiva de las oportunidades en la industria, garantizando que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso a una educación y carrera satisfactorias.

Desde una perspectiva de igualdad de género, es imperativo implementar dos estrategias complementarias para fomentar la participación activa de las mujeres en el sector industrial:



a. Abordar Necesidades Prácticas:

Es crucial aprovechar las oportunidades que ofrece la sociedad actual para promover la inclusión de las mujeres en la industria. Esto implica realizar esfuerzos destinados a hacer que las empresas resulten más atractivas para las mujeres, mediante la implementación de medidas que fomenten su formación y capacitación, entre otras. Es importante reconocer que las mujeres aún enfrentan obstáculos en el acceso a puestos de mano de obra directa o fabricación, siendo relegadas a estas posiciones solo en situaciones de escasez de mano de obra masculina. Es fundamental que las empresas valoren y aprovechen el potencial de las mujeres en todos los niveles y roles dentro de la industria y tomen conciencia de la pérdida que representa renunciar al 50% del talento de esta sociedad.

b. Impulsar Intereses Estratégicos:

Esta estrategia requiere un cambio profundo en los valores y estructuras sociales para garantizar que las mujeres gocen de los mismos derechos a la autonomía económica y al empleo que los hombres. Es esencial consolidar estos derechos y eliminar las desigualdades estructurales y culturales que persisten en la sociedad. Se trata de reconocer que el derecho al empleo es una cuestión individual, no condicionada por roles familiares, y trabajar en consecuencia para transformar estas percepciones arraigadas. La inclusión plena de las mujeres en la industria no solo beneficia a las propias mujeres, sino que también enriquece y fortalece a las empresas y a la sociedad en su conjunto.



en resumen

En resumen, todas las voces coinciden en que no existen razones objetivas que justifiquen la persistente ausencia de mujeres en roles técnicos industriales en pleno siglo XXI. Existen numerosas políticas y estrategias de transformación social que reconocen la igualdad de género como un imperativo para el cambio y la cohesión social. Entre ellas, podemos encontrar, en el marco de Las Naciones Unidas, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Plataforma de Acción de Beijín que nace de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres realizada en Beijín en 1995, en el marco de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el cual establece que en todas las acciones de la Unión se contemplará como objetivo eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, entendiendo la igualdad de género como un transversal indispensable. Finalmente, en el ámbito estatal y en el autonómico, nos encontramos con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres, Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (Decreto Legislativo 1/2023, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley), respectivamente.

Es hora de pasar de las palabras a la acción, implementando iniciativas para revertir esta situación y construir un futuro más equitativo y próspero.



PROPUESTAS DE TRANSFORMACIÓN

A continuación, se presentan algunas ideas, iniciativas, propuestas que pueden seguir ayudando a realizar los cambios pertinentes para revertir esta situación de brecha laboral en la industria en Bizkaia y en la CAE.

La industria, como sector clave en Bizkaia, tiene el potencial de liderar el camino hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. Aquí hay **ocho propuestas concretas que las empresas pueden implementar** para hacer que sus entornos sean más inclusivos y atractivos para las mujeres:



1. Visibilización de Mujeres Trabajadoras: A través de la Página Web o newsletter interna.

Para implementar esta medida, se debe establecer un equipo responsable de recopilar historias y testimonios de mujeres trabajadoras en la empresa. Se pueden realizar entrevistas, grabar videos cortos o escribir artículos que destaquen los logros y experiencias de estas mujeres en diferentes roles y departamentos. La sección en la página web debe ser clara y fácil de encontrar, con un diseño atractivo y accesible para toda la plantilla. Es importante garantizar que el boletín llegue a toda la empresa de manera regular y que el contenido sea variado y motivador.

2. Días de Puertas Abiertas Temáticos:

Para organizar estos eventos, se debe establecer un equipo de planificación encargado de coordinar las actividades y recursos necesarios. Se pueden organizar visitas guiadas a las instalaciones de la empresa, demostraciones prácticas de procesos industriales, talleres interactivos y charlas informativas sobre las oportunidades de carrera en el sector industrial. Es importante diseñar actividades específicas para niñas que les permitan experimentar de primera mano el trabajo en la industria y despertar su interés en estas áreas.

Además, se puede formar un equipo voluntario para diseñar y organizar competencias y juegos educativos relacionados con la industria. Estas actividades pueden incluir desafíos de ingenio, experimentos científicos, construcción de prototipos, entre otros. Es fundamental crear un ambiente lúdico y divertido que motive a las niñas a explorar su potencial en campos tradicionalmente dominados por hombres.



3. Visitas de Puertas Abiertas con Perspectiva de Género:

Se debe garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en el equipo de guías y referentes durante las visitas. Esto puede requerir un proceso de selección y capacitación inclusivo que fomente la representación equilibrada en todas las actividades. Además, se puede promover la diversidad cultural y generacional entre guías para enriquecer la experiencia del alumnado visitante. Por otra parte, se puede diseñar material informativo y promocional que refleje la diversidad en la industria. Esto incluye folletos, carteles, videos y presentaciones que utilicen un lenguaje inclusivo y representen a mujeres en diferentes roles y profesiones. Es importante consultar con personal experto en comunicación y género para asegurar que el material sea sensible y respetuoso con todas las personas.

4. Garantizar el uso del **Lenguaje Inclusivo en ofertas de empleo:**

El equipo impulsor puede hacer una revisión exhaustiva de todas las ofertas de empleo de la empresa publicadas en los últimos años para identificar y eliminar sesgos de género en el lenguaje utilizado. Es conveniente analizarlas en grupo, generando espacios de debate y reflexión y desarrollar un manual de estilo que establece pautas claras y objetivas para redactar descripciones de puestos de trabajo inclusivas y no discriminatorias.



5. Con el ánimo de apostar por la disrupción y la proactividad en este campo, se propone **lanzar ofertas de empleo con una orientación clara y rotunda hacia la captación de mujeres.**

Ésta podría ser una forma de llamar la atención de las mujeres y una vía para superar el punto 4 y avanzar más decisivamente en los objetivos de este **programa**.

6. **Colaboración con organizaciones:**

Establecer alianzas estratégicas con organizaciones externas que promuevan la participación de mujeres en STEM. Se realiza un análisis de las necesidades y recursos disponibles en ambas partes para identificar áreas de colaboración potencial, como programas de mentoría, becas de estudio, eventos de networking y actividades de divulgación. Se establecen acuerdos formales de colaboración que establecen los objetivos, responsabilidades...

7. **Acercamiento a escuelas** en etapas tempranas:

Se trata de una iniciativa que pretende fomentar el interés de las niñas y niños por carreras en la industria y STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), desmitificando estereotipos de género y mostrando ejemplos de mujeres exitosas en estos campos. Una vez identificadas las escuelas primarias y secundarias en la zona geográfica de la empresa, se seleccionan a mujeres profesionales de la empresa que deseen participar en el programa de charlas y presentaciones.

Así, mediante sesiones en los centros educativos seleccionados, las profesionales compartirán sus experiencias, describirán sus roles en la industria y responderán preguntas de estudiantes.



8. Talleres de **sensibilización para hombres:**

pretendiendo promover la comprensión y adopción de masculinidades positivas, fomentar la igualdad de género, y prevenir actitudes machistas en el entorno laboral, se puede comenzar realizando una encuesta interna para identificar las percepciones y actitudes de los empleados y las empleadas sobre la igualdad de género y la violencia machista, para adaptar el diseño del taller a los resultados de la encuesta, concretando el contenido a las necesidades específicas de la empresa. Es interesante dividir a los participantes en grupos pequeños para facilitar discusiones abiertas y personales.

De esta manera, se pretende establecer y comunicar una política de intolerancia hacia cualquier forma de violencia o discriminación de género, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

9. Trabajar hacia un **liderazgo más participativo, con más comunicación y empatía, cuidando a las personas:**

Conviene comenzar ofreciendo formaciones en liderazgo inclusivo y habilidades de comunicación empática.

El proceso será participativo, y para ello, es necesario realizar encuestas de clima laboral de manera regular para obtener feedback de las personas empleadas y ajustar las prácticas de liderazgo desde la perspectiva feminista según los resultados.

Se pueden proponer sesiones regulares de retroalimentación y diálogo abierto entre la dirección y la plantilla para fomentar la comunicación y la participación.



Implementar estas acciones
no solo beneficiará a las mujeres,
sino que también
enriquecerá el entorno laboral y
contribuirá al crecimiento y la diversidad
de la empresa.



EMAKUME+ INDUSTRIAN

BIZKAIKO INDUSTRIAN EMAKUME GEHIAGO SARTZEKO ARGUDIOAK
ARGUMENTARIO PARA INCORPORAR MAS MUJERES A LA INDUSTRIA DE BIZKAIA

asle



BIZKAIA FORU ALKANDUZIA SUSTATUTAN EMAKUMEN
ETA GIZONEAN BERTINTASUNERAKO EKINTZAK
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRRES
APOYADAS POR LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA