





**Estudio sobre la Situación de  
las Trabajadoras Ocupadas  
en las Medianas y grandes  
Empresas del Sector  
Metalmeccánico en Asturias**



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN.....	11
3. OBJETIVOS.....	15
4. METODOLOGÍA.....	19
5. ANÁLISIS DE DATOS.....	25
5.1. EMPRESAS.....	27
5.1.1 Perfil de las empresas encuestadas.....	27
5.1.2 Características del total de las trabajadoras.....	30
(a) Promoción de las mujeres trabajadoras.....	30
(b) Conciliación de la vida laboral y familiar.....	32
5.1.3 Análisis cualitativo de las opiniones de las empresas.....	34
5.2. TRABAJADORAS.....	36
5.2.1 Perfil de las trabajadoras encuestadas.....	36
5.2.2. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	38
5.2.3. Relación con compañeros.....	41
5.2.4. Análisis cualitativo de las opiniones de las trabajadoras.....	42
5.3. FORMACIÓN.....	48
6. CONCLUSIONES.....	51
7. BIBLIOGRAFÍA.....	57
8. ANEXOS.....	61
8.1. LISTADO DE MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS DEL METAL.....	63
8.2. LISTADO DE EMPRESAS PARTICIPANTES.....	66
8.3. CUESTIONARIOS.....	67
8.3.1. Modelo de encuesta presentado a las empresas.....	67
8.3.2. Modelo de encuesta presentado a las trabajadoras.....	76



# INTRODUCCIÓN







## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe se lleva a cabo en el marco del "Estudio sobre la situación de las trabajadoras ocupadas en las medianas y grandes empresas del sector metalmeccánico en Asturias", promovido por MCA-UGT, junto con la colaboración de Fundación Metal dentro de las acciones complementarias y de acompañamiento a la Formación.

La cualificación de los recursos humanos como recurso imprescindible para mejorar la competitividad de las empresas y favorecer así la creación de empleo, es un objetivo incuestionable de la formación. De todas formas tras esta formulación teórica y de principios, es necesario dotar al "instrumento" de la formación de mecanismos, procedimientos y recursos que permitan la adecuación de los contenidos teórico-prácticos a las singularidades y especificidades que determinan los sectores productivos en general y las empresas en particular, resaltando la necesidad de afrontar el proceso formativo atendiendo a las características y connotaciones de los colectivos que van a recibir la formación.

En Asturias el sector metal es clave en la economía de esta Comunidad Autónoma, tanto en términos de ocupación como de facturación, además del importante componente de "tradición" que enmarca esta actividad productiva.

Las referencias tienen su traslación más evidente en cifras.

Tomando como referente el Informe de Coyuntura elaborado por la patronal del metal en Asturias, en el Segundo Trimestre de 2005 la cifra de personas ocupadas en este sector alcanzaba la cifra de 32.700 empleos.

Para completar esta radiografía cuantitativa del sector metal en Asturias, no podemos obviar que la facturación de las empresas en la pasada anualidad alcanzó los 6.500 millones de € y que las empresas del metal contabilizaron el 53% de las exportaciones realizadas por todos los sectores de la economía asturiana.

No menos relevante es la información referida a inversiones en maquinaria porque los empresarios del metal han incorporado tecnología por un importe próximo a los 200 millones de €.

## Sector Metal en Asturias

Personas ocupadas	32.700
% población ocupada metal / industria	49%
Empresas	1.406
% empresas metal / industria	31,70%

Facturación 2004	6.500 millones €
------------------	------------------

Exportaciones 2004	1.120 millones €
% exportaciones metal / todos los sectores	53%

Inversiones en maquinaria	184,05 millones €
% sector metal / industria	80%

Fuente: Femetal – SADEI (2º trimestre 2005)

A la vista de lo expuesto parece razonable augurar buenas perspectivas para el sector, tanto desde un punto de vista empresarial como en lo que puede suponer de empleo y estabilidad laboral a corto y medio plazo.

MCA-UGT ha hecho esta reflexión y quiere participar e implicarse activamente para que la configuración laboral de las empresas (recursos humanos) respondan a las premisas de la sociedad actual. Por tanto, MCA-UGT quiere impulsar y favorecer que el binomio mujer / sector metal sea una realidad incuestionable y normalizada a la mayor brevedad posible. Paradigma de lo expuesto es el grado de colaboración que esta federación ha sellado con la Fundación Metal Asturias en la difusión de la campaña "MUJERES EN EL METAL" con el objetivo de promover la formación e inserción de las mujeres en este sector. Precisamente la oportunidad de esta acción y el diseño de la misma ha contado con el incondicional respaldo de los representantes de MCA-UGT en el Patronato de la Fundación.

Para la elaboración de este estudio ha sido clave, la convicción sobre la necesidad de poner en marcha acciones para conseguir que las mujeres accedan al empleo en igualdad., y para ello se ha tratado de obtener una radiografía donde se visibilice a las mujeres, ya que partiendo de ese referente, se podrá evaluar las

intervenciones de tal forma que seamos capaces de constatar el cambio, con el mismo rigor y detalle con el que conocemos la cifra de desempleadas que tenemos en Asturias y la evolución del empleo por sectores de actividad.

El presente informe, analiza y estudia la realidad del sector metal en Asturias desde una perspectiva de género.

Sobre el sector metal en Asturias, tenemos datos sobre número de empresas, trabajadores (en conjunto), peso del metal sobre el PIB regional (13%), peso sobre el total del empleo asalariado regional (9%) etc. Más aún, en la información que ofrecen el INE y SADEI, referida a la población ocupada en Asturias y que integra las variables ramas de actividad y sexo, resulta que los datos del sector metal forman parte del epígrafe: "industria extractiva, refino de petróleo, industria química, transformados del caucho, metalurgia, energía y agua", pero dichos datos no están desagregados por sexos.

Buscando referencias en la documentación y los informes que periódicamente ofrece la patronal del sector en Asturias, tampoco disponemos de datos sobre el número de trabajadores y trabajadoras que conforman las plantillas de las empresas asturianas del metal, y mucho menos, sobre las ocupaciones que desempeñan las mujeres (directivas, técnicas y profesionales, profesionales de apoyo, administrativas, trabajadoras cualificadas, operarias..)

Y conocer esta realidad es el aval y el punto de partida necesario para diseñar acciones de formación, tanto ocupacional como continua, cuya metodología y contenidos se adapten al perfil y particularidades de este colectivo. Se trata de intervenir desde una perspectiva de género y, además, de contemplar medidas de acción positiva dirigidas a las propias empresas.

Este estudio tiene antecedentes y referentes en otras Comunidades Autónomas. De hecho en Cataluña, se ha llevado a cabo una experiencia similar: "Alternativas para impulsar la participación de las mujeres en las acciones de formación continuada del sector metal en Cataluña". El trabajo desarrollado paralelamente por la Universidad Politécnica de Madrid, UGT y CO.OO.

En Asturias, a falta de datos concretos y específicos aún tomamos como referencia, el estudio realizado por la Federación Estatal Siderometalúrgica, de UGT "La mujer en el Metal: empleo, cualificación y formación" elaborado en 1997 y el informe sobre "El empleo en los sectores de MCA" elaborado igualmente por la Federación Estatal de MCA-UGT.

En ambos casos los datos se refieren al conjunto de Comunidades Autónomas.

El estudio específico sobre las trabajadoras en el metal (1997) demostraba que las mujeres sufrían una triple marginación: a la hora de acceder a un empleo, en el momento de promocionarse y al abandonar este sector, es decir a lo largo de toda la vida laboral.

Atendiendo a dicho estudio, el 35% de los trabajadores de España son mujeres, pero el Metal sólo cuenta con un 12% de mano de obra femenina. En aquel momento UGT destacaba un ligero aumento del empleo femenino, pues 10 años antes, en 1987 la cifra apenas alcanzaba el 9%. De todas formas, en el año anterior a la redacción de este estudio, en el sector entraron 177.200 hombres y sólo 34.400 mujeres.

La marginación continua a la hora de promocionarse. A pesar de que tienen niveles de estudios más altos, no logran ascender: la mayoría tienen trabajos temporales, no pueden acceder a la formación fuera de horas de trabajo y en otras ocasiones los mandos intermedios prefieren promocionar a otros hombres. Los sueldos son por categorías, independientemente de los sexos, pero las actividades ocupadas mayoritariamente por mujeres tienen sueldos mucho más bajos que otras ocupaciones similares desarrolladas preferentemente por hombres.

También sufren una fuerte marginación a la hora de abandonar el sector. La mayoría de los hombres alcanza su jubilación con una antigüedad media de 21 años de cotización (un 57,7%). La mujer abandona el sector con una antigüedad media de 4 años, por lo que acaba en el paro en cuanto llega una época de crisis (un 44% por fin de contrato y un 25% por despido) y por razones familiares ( 8%).

Han transcurrido 5 años y los datos en Asturias siguen sin tener una explotación precisa y detallada en lo que al sector Metal y variable de género se refiere. Sólo las conversaciones y el intercambio de información a través de los delegados sindicales nos permite hacernos una idea más o menos aproximada, y constatar que se ha producido un incremento de presencia de mujeres en el sector, actualmente impulsada claramente con la actuación específica de la campaña de la Fundación Metal Asturias "Mujeres en el Metal".

Pero estas referencias son informaciones desconexas, puntuales. Todo lo contrario a lo que un estudio basado en informes y muestras estadísticas, nos puede aportar.

# ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN





## 2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

Dado que el total de empresas del metal en Asturias se cifra en 1.406, de las cuales más del 70% son micropymes, el objetivo de este estudio ha sido identificar y conseguir datos e información de las medianas (más de 50 trabajadores/as) y grandes empresas (más de 250 trabajadores/as) del metal en Asturias. Contactar telefónicamente con ellas e identificar y encuestar aquellas que tienen mujeres contratadas.

Este planteamiento ha venido determinado por los plazos y el margen de tiempo de la convocatoria, diseñando propuestas y metas alcanzables. Posiblemente en un futuro próximo se pueda completar esta información y alcanzar al conjunto de empresas asturianas de este sector.

Los datos relacionados con el sector Metal en Asturias forman parte del epígrafe "industria extractiva, refino de petróleo, industria química, transformados del caucho, metalurgia, energía y agua". Esta clasificación no permite identificar cuáles pertenecen al sector metalmeccánico. Para ello, se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que indica que epígrafes pertenecen a este sector.

Se han analizado varias bases de datos de empresas del sector metalmeccánico de Asturias, entre otras, las bases de datos disponibles en Fundación Metal, el anuario guía de Asturias, Cámara de Comercio, IDEPA...

En casi todas las bases de datos analizadas, las empresas no vienen clasificadas según el CNAE, y la actividad que aparece es genérica (instalaciones, montajes, y acabados de edificios). Dentro de esta denominación, se incluyen actividades de metal, construcción...

Por este motivo, se ha escogido preferentemente, el listado de empresas recogido en el IDEPA, puesto que clasifica las empresas asturianas del sector según su CNAE.

Así, se han localizado **96** empresas, pertenecientes a las ocupaciones detalladas en el estudio:

- 27 Metalurgia
- 28 Productos metálicos
- 29 Maquinaria y equipos mecánicos

- 31 Maquinaria y material eléctrico
- 34 Vehículos de motor
- 35 Otro material de transporte

El punto de partida ha sido la identificación de dichas empresas y sus referencias, determinar cuáles de ellas tienen mujeres contratadas en producción o puestos de responsabilidad, que son los colectivos objeto de estudio.



## **OBJETIVOS**





### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo General:

- Analizar la situación laboral de las mujeres trabajadoras en medianas y grandes empresas del sector metalmeccánico con el objetivo de diseñar propuestas de acción positiva.

#### Objetivos Específicos:

- Identificar en el Principado de Asturias las empresas pertenecientes al sector metalmeccánico con más de 50 trabajadores/as.
- Identificar cuántas de estas empresas que tienen contratadas mujeres, la categoría profesional y forma de acceso de las mismas, con el fin de determinar carencias que impidan la cualificación profesional de éstas.
- Detecar los mecanismos que impiden tanto el acceso como la promoción de las mujeres que trabajan en empresas del sector.
- Desterrar tópicos con sesgos sexistas (mayor absentismo, ...) que no se corresponden con la realidad.
- Sensibilizar al empresariado del sector de la necesidad de establecer medidas de acción positiva en el ámbito de la formación, para la incorporación y promoción de las mujeres en el sector.



# **METODOLOGÍA**





## 4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el estudio ha seguido una serie de pasos consecutivos, pero de vital importancia cada uno de ellos para conseguir los objetivos propuestos:

### Revisión documental

- Fuentes de información  
Como se ha detallado, se han utilizado varias fuentes de información para identificar las empresas que forman parte del ámbito de la investigación:
  - Instituto Nacional de Estadística (INE).
  - Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI).
  - Patronal del Metal en Asturias (FEMETAL)
  - Federación Estatal de Metal Construcción y Afines de UGT.
  - Federación Minerometalúrgica de CCOO
  - Ayuntamiento de Gijón
  - Ayuntamiento de Avilés
  
- Análisis de proyectos y experiencias llevadas a cabo a nivel nacional y regional
  - “Alternativas par impulsar la participación de las mujeres en las acciones de formación continuada del sector metal en Cataluña” elaborado paralelamente por la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), UGT. y CCOO en 1996.
  - “La mujer en el Metal: empleo, cualificación y formación, elaborado por la Federación Estatal Siderometalúrgica de UGT. en 1997.
  - “Informe sobre el empleo en los sectores de Metal, Construcción y Afines” elaborado por la Federación Estatal de MCA-UGT. elaborado en 2004.

### Diseño de instrumentos de trabajo

Ha consistido en el diseño de dos cuestionarios como herramientas de análisis. Para la elaboración de estos cuestionarios se ha contado con la colaboración del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo.

Se ha elaborado un cuestionario dirigido a las empresas, que debía ser cumplimentado por alguien responsable de la empresa y otro dirigido a las trabajadoras, que analiza diversos aspectos relacionados con su situación en este sector:

### **Cuestionario de empresa**

Los apartados incluidos han pretendido conocer el perfil de las medianas y grandes empresas del sector metalmeccánico que tiene mujeres en producción y /o puestos directivos en su plantilla, siendo los datos recopilados desagregados por sexos para conseguir un análisis con perspectiva de género.

- Datos de la empresa: ubicación, actividad, plantilla (datos desagregados por sexo, departamento y nivel), jornada laboral y aspectos relacionados con la formación de los/as trabajadores/as.
- Datos sobre la incorporación de las trabajadoras a la empresa (año, puesto que ocupaban, ...)
- Datos sobre la promoción profesional de sus trabajadoras.
- Datos sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- Preguntas de opinión sobre la percepción de la situación laboral de las mujeres en este sector.

### **Cuestionario dirigido a las trabajadoras**

Este instrumento ha sido concebido para recoger datos tanto cuantitativos como cualitativos sobre la situación de las mujeres en el sector.

- Perfil laboral de las trabajadoras encuestadas.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Formación continua recibida en la empresa.
- Relación con compañeros/as.
- Datos de opinión sobre las barreras y oportunidades de promoción en el sector.
- Datos de opinión sobre la utilidad de medidas de acción positiva y la incorporación en ámbitos en los que están infrarrepresentadas.

### **Recogida de datos**

Una vez diseñados los cuestionarios se ha procedido a la recogida de datos, atendiendo al siguiente procedimiento:

- Establecimiento de un primer contacto por fax o carta en el que se informa a las empresas de la realización del Estudio y se solicita su colaboración.



- Realización de contacto telefónico con las 96 empresas, informando sobre el objeto de estudio, realizando una primera criba, preguntando si tenían mujeres que perteneciesen a los colectivos de análisis (mujeres que trabajan en producción o con puestos de responsabilidad).
- Petición de colaboración con aquellas empresas que sí tenían mujeres en esos colectivos, consistente en cumplimentar unos cuestionarios, uno dirigido a las empresas, y otro dirigido a las trabajadoras objeto de estudio. Se ha facilitado los cuestionarios a las empresas mediante visita concertada y/o correo electrónico.
- Recogida de datos: Dada la imposibilidad de cumplimentarlos en el acto por la precisión de algunos datos requeridos en el cuestionario de empresa y en el de las trabajadoras, por no poder abandonar su puesto de trabajo, los cuestionarios han sido recogidos a través de visita, correo electrónico o fax.

### Análisis diagnóstico de los datos

A partir de los instrumentos de trabajo utilizados se ha realizado una valoración combinando dos métodos de análisis paralelos pero complementarios:

- Análisis cuantitativo
- Análisis cualitativo

El análisis cuantitativo permite ofrecer un perfil de las empresas y las trabajadoras del sector metalmeccánico en Asturias, utilizando los datos estadísticos que nos ofrecen los cuestionarios cumplimentados, y así poder fundamentar las conclusiones elaboradas. Sin embargo, este análisis sería incompleto sino se complementara con un análisis cualitativo.

Este último, también ha permitido profundizar en la problemática específica que presentan las mujeres en el sector atendiendo a factores clave como:

- Dificultades de acceso al sector
- Barreras internas de las propias mujeres: familiares y personales.
- Motivaciones y aspiraciones



# **ANÁLISIS DE DATOS**





## 5. ANÁLISIS DE DATOS

### 5.1. EMPRESAS

De las 96 empresas contactadas se ha detectado que 40 no tienen mujeres en los colectivos de estudio. De las 56 restantes, 23 empresas cumplimentaron los cuestionarios facilitados, suponiendo una participación de 41%. Asimismo, han sido remitidos 70 cuestionarios de trabajadoras.

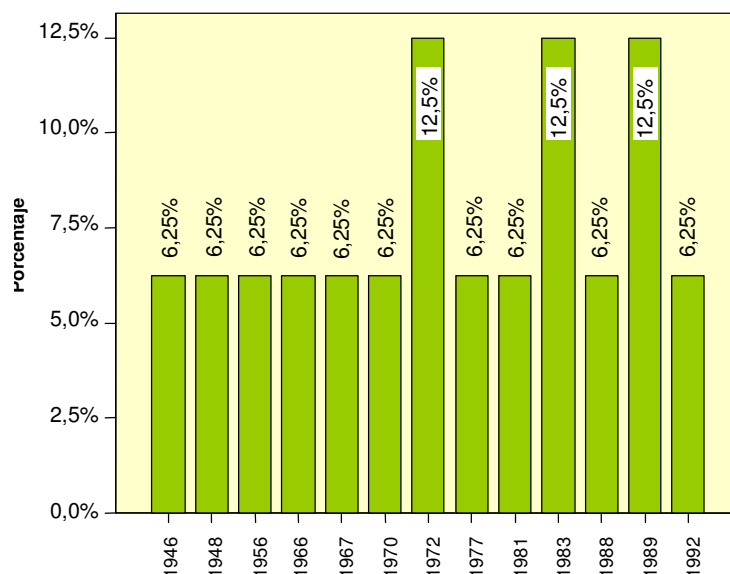
Como se ha señalado anteriormente, los colectivos objeto de estudio han sido mujeres que trabajasen en producción o que ocupasen cargos directivos o de responsabilidad. La cumplimentación de la encuesta a las trabajadoras ha sido voluntaria, participando en la mayoría de estas un porcentaje del total de las mismas.

PERSONAL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS		
Nº trabajadores	8.950	94,03%
Nº trabajadoras	568	5,96
Total	9.518	100%

#### 5.1.1. Perfil de las empresas encuestadas

La mayoría de las empresas que han participado en el estudio tienen un ámbito de actividad internacional (80%), dato que avala la importancia y la proyección del sector metalmeccánico para esta Comunidad Autónoma. En lo que se refiere a la forma jurídica, la más frecuente es la Sociedad Anónima (72,22%). El resto son Sociedades Limitadas (27,78%).

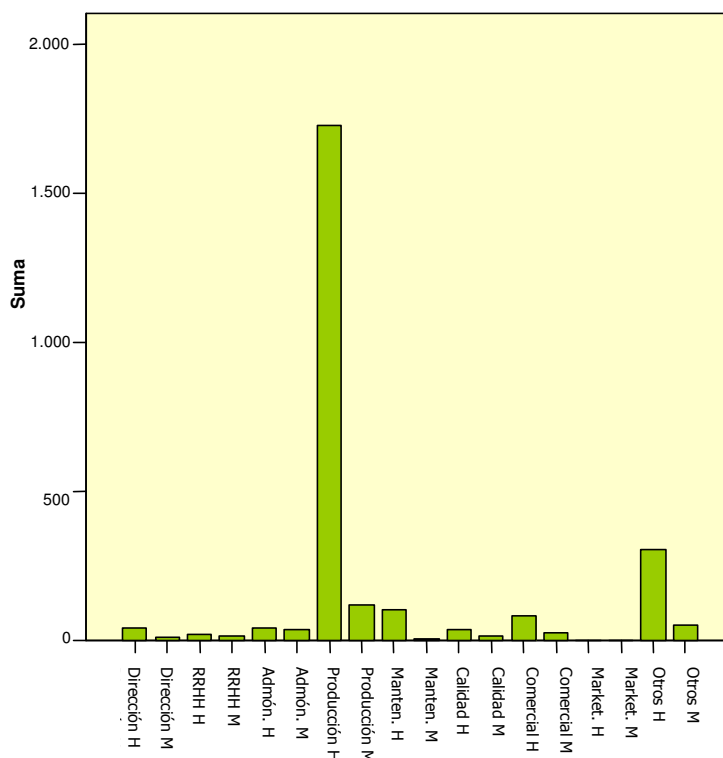
En cuanto al año de creación de las empresas, el 68,75% de las empresas encuestadas se crearon hace más de 25 años, como se detalla en el siguiente gráfico. Este dato avala que este sector es uno de los más sólidos en Asturias.



Otro reflejo de esta solidez es el alto porcentaje de contratos indefinidos que hay tanto en hombres como en mujeres. Por tanto, si bien la presencia de la mujer es minoritaria, un porcentaje muy elevado de las trabajadoras están contratadas indefinidamente.

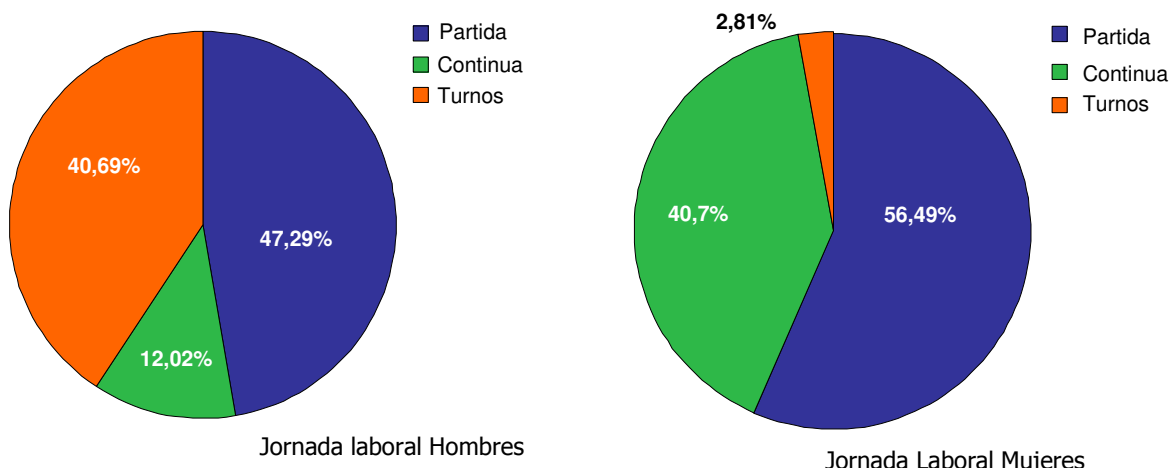
	<b>TOTAL</b>	<b>CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>%</b>
<b>HOMBRES</b>	8.950	8.052	89,96
<b>MUJERES</b>	568	513	90,31

Analizando la composición de la plantilla por departamentos de las empresas encuestadas se observa una segregación horizontal ya que únicamente en los departamentos de administración y RRHH, la presencia de trabajadoras es equiparable a la de hombres, mientras que en el resto es abrumadora la masculinización de los departamentos, así por ejemplo en el de producción se da un 93,55% de hombres frente a un 6,45% de mujeres.



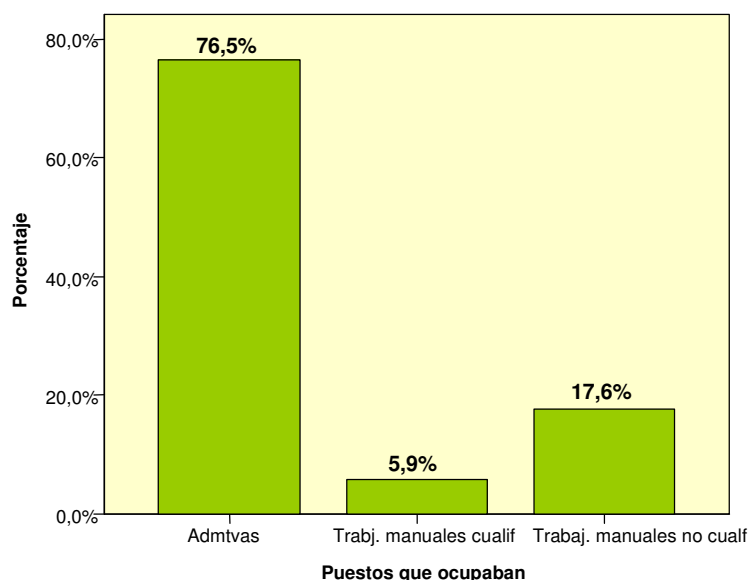
Continuando con los datos del personal obtenidos de las empresas, se observa que los trabajadores/as se concentran en el tramo comprendido entre los 25 a 50 años, que responde al periodo vital de mayor actividad.

Si hacemos referencia al tipo de jornada laboral, cabría destacar que el trabajo a turnos apenas se da en el caso de las mujeres, puesto que son éstas las que socialmente concilian la vida laboral y familiar.



### 5.1.2. Características del total de las trabajadoras encuestadas

Para la realización de este estudio se ha querido indagar sobre las primeras incorporaciones de la mujer en el sector metalmeccánico. Los datos indican que se incorporaban en puestos administrativos (76,5%), y en su mayoría en los departamentos de administración (45,83%) y producción (20,83).



Si se compara estos datos, con la composición actual de las plantillas de las empresas del sector, se observa que las mujeres siguen trabajando mayoritariamente en puestos de administración.

Una vez analizado, previamente, los departamentos que ocupan las trabajadoras, cabe preguntarse el grado de promoción de las mujeres en este sector.

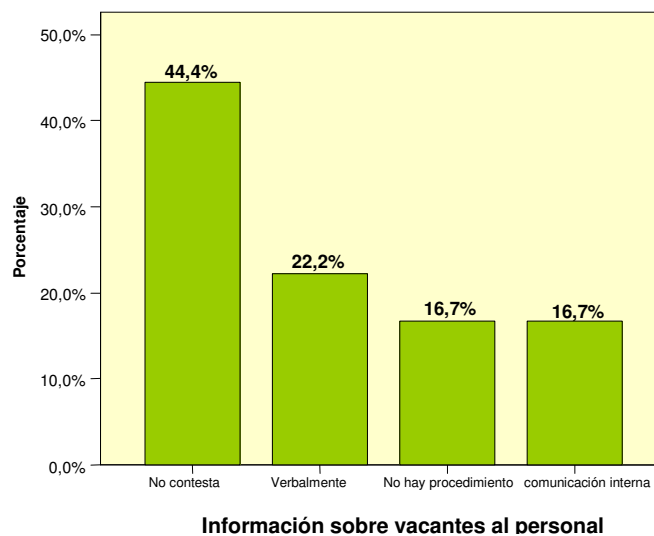
#### (a) Promoción de las mujeres trabajadoras

No cabe duda que las reglas que se apliquen en materia de promoción profesional y ascensos condicionan también las posibilidades de que las mujeres alcancen puestos directivos y de responsabilidad.

Por ello, en la encuesta dirigida a las empresas se incluyeron preguntas sobre la política de promoción de sus trabajadoras, pues se estima que puede ser uno de los factores que explican el limitado porcentaje de mujeres acceden a puestos directivos.

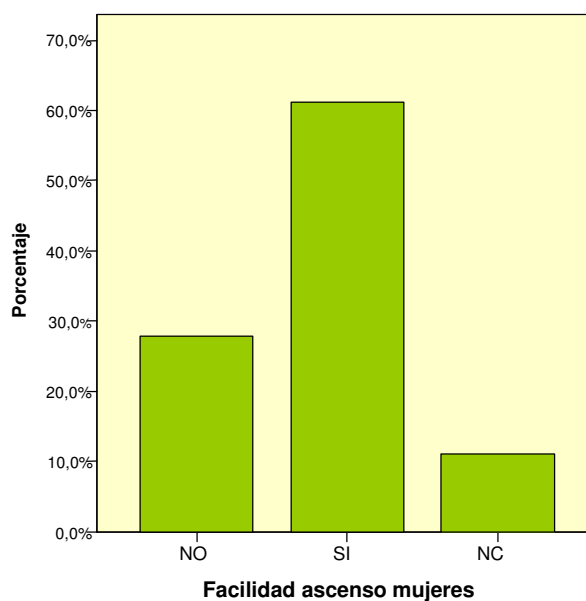
Un 83,33% de las empresas afirman que ha habido promoción de mujeres entre los distintos niveles de su empresa, sin embargo, las respuestas sobre cómo se informa al personal sobre vacantes en la empresa, han sido vagas o poco claras. Este sería un primer obstáculo que se pueden encontrar las mujeres a la hora de promocionar en su empresa, porque si se desconoce la presencia de vacantes, difícilmente se puede acceder a esos puestos.





Otra de las cuestiones analizadas relacionadas con la promoción profesional de las mujeres ha sido el criterio más utilizado para ascender a las trabajadoras, siendo el informe del superior (28,57), y el de rendimiento (26,79%) el más utilizado, aunque también se utilizan otros como formación reglada o formación interna.

Es destacable que solamente una de las empresas objeto de este estudio ha contemplado la posibilidad de adoptar alguna medida para promocionar la carrera profesional de las mujeres. Este dato se contradice cuando a la pregunta de si facilitan el acceso a los puestos de dirección a las mujeres, contestan afirmativamente, pero no precisan en qué forma cuando se les pide que especifiquen.

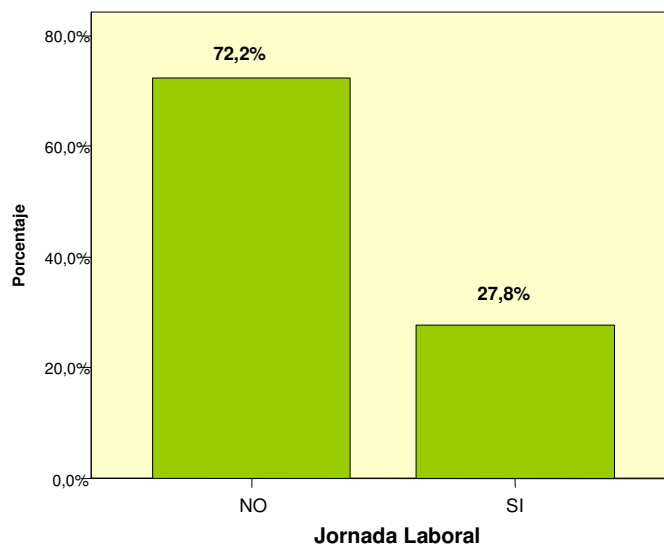


### (b) Conciliación de la vida laboral y familiar

Hoy en día, la conciliación de la vida laboral y familiar es clave para una incorporación de la mujer en igualdad de oportunidades. Esta conciliación debe implicar tanto al empresariado como a los trabajadores y trabajadoras, sin embargo, parece que es sólo un problema de las mujeres.

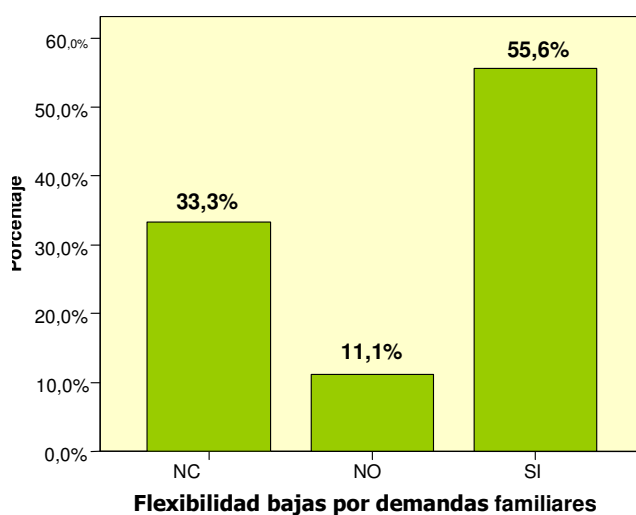
Las empresas han introducido algunos elementos de conciliación, pero los datos que se muestran a continuación avalan que queda mucho camino por recorrer.

Así, el 72,2% afirma no tener jornada laboral flexible, lo cual supone un claro obstáculo para la conciliación de la vida laboral y familiar.

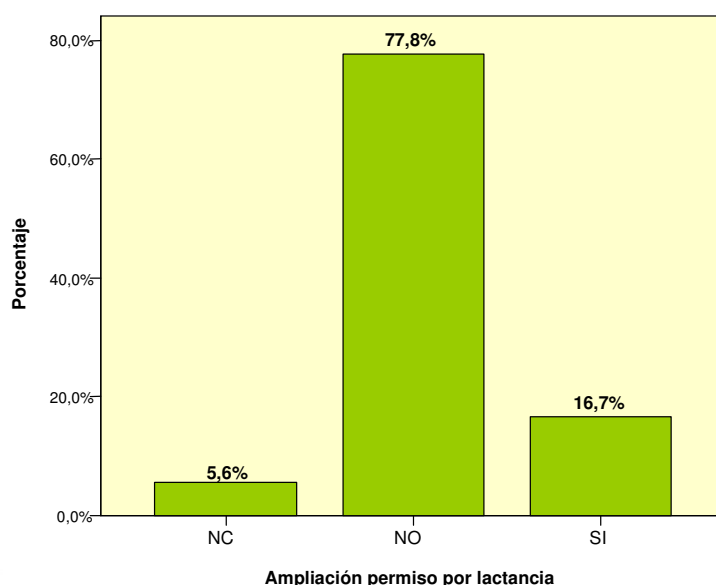


Del 27,8% de las empresas con jornada laboral flexible, manifiestan que ésta consiste fundamentalmente en márgenes horarios de entrada y salida.

Algunas de las discretas medidas de conciliación que utilizan las empresas consisten en ser flexibles al otorgar bajas que permitan atender a las demandas familiares (55,6% de las empresas encuestadas).

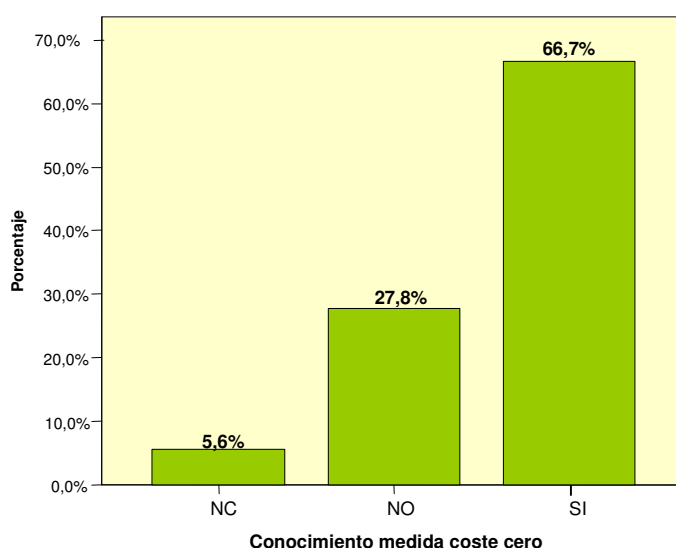


Cuando la conciliación se centra en el embarazo y la maternidad los datos no son tan halagüeños. Un 16,7 % de las empresas afirman que sus trabajadoras han solicitado la ampliación del permiso de lactancia, aunque no se puede conocer el número de trabajadoras que lo han solicitado. Si se profundiza en otras medidas de conciliación, solamente dos empresas contemplan la posibilidad de ofrecer ayudas para guarderías o gastos del cuidado a personas dependientes.



En el caso de embarazo de una trabajadora el 50% de las empresas opta por la adaptación del puesto de trabajo, siendo significativo que un 18,75% no ha contestado a esta pregunta, asimismo en caso de baja por dicho motivo un 61,1% sustituye a la trabajadora por otra persona en su puesto de trabajo mientras dura esa situación.

Respecto al conocimiento de la medida de coste 0, que establece una bonificación de las cuotas a Seguridad Social tanto para las trabajadoras en baja por maternidad como para los contratos de sustitución de permisos por maternidad, responden sí el 66,7% de ellas. Sin embargo, de esta pregunta no se puede deducir que sea una medida que se está utilizando.



### 5.1.3. Análisis cualitativo de las opiniones de las empresas

Como se ha puesto de relieve al iniciar este estudio, con el análisis cualitativo, se ha pretendido profundizar en aspectos tales como las dificultades que se encuentran las mujeres para acceder al sector, así como sus propias barreras personales y familiares, y también conocer algunas de sus motivaciones para trabajar en este sector.

Para poder analizar esos aspectos se ha realizado a las empresas una serie de preguntas de opinión que nos puedan ayudar a encontrar las claves de la minoritaria presencia de las mujeres en este sector y más concretamente en las ocupaciones objeto de este estudio. Sin embargo, la mayoría de las respuestas eran escuetas o se limitaban a afirmar o negar la pregunta, sin expresar su opinión sobre la misma.

Así preguntados sobre si observan diferencias en el desempeño del trabajo en los/as empleados/as por el hecho de ser mujeres u hombres, aproximadamente el 80% de las empresas contestan no.

*"No, en la mayoría de los casos depende de la persona, no del sexo."*

A pesar de ello, es un hecho constatado, como hemos podido comprobar, que la presencia de la mujer es especialmente baja en los puestos de producción y responsabilidad, así preguntadas sobre las razones que justifican este hecho, son muchas las que hacen referencia a la necesidad de fuerza física, las duras condiciones para este tipo de trabajo, y o tradición, lo cuál como veremos más adelante coincide con la respuesta dada por las mujeres encuestadas a esta misma cuestión. También un número significativo de empresas alegan la falta de preparación de las mujeres para trabajar en este sector.

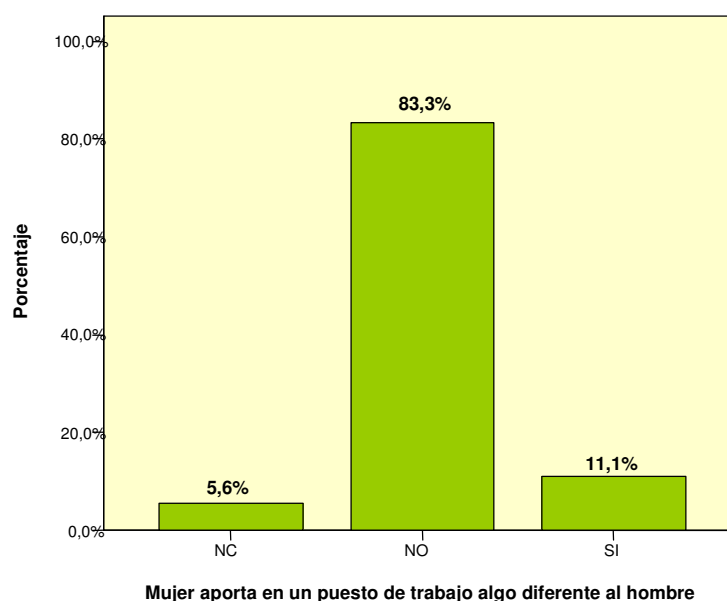
*"Porque ellas no se preparan profesionalmente para trabajar en este sector."*

*"Culturalmente no es un tipo de trabajo que les motive por lo general."*

*"Quizás porque es un trabajo poco atractivo para una mujer. Las empresas son reacias para contratarlas para trabajos que requieran esfuerzo físico."*

*"Es un trabajo bastante penoso."*

Sin embargo, el 66,7% de ellas considera que no hay ninguna tarea que no pueda desarrollar una mujer, y el 83,3% considera no aportan algo diferente a un hombre en un mismo puesto de trabajo, manifestando que las diferencias son individuales no entre sexos.



## 5.2. Trabajadoras

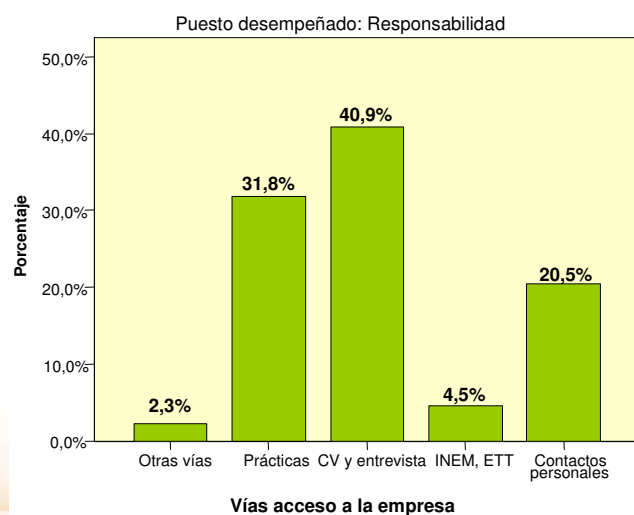
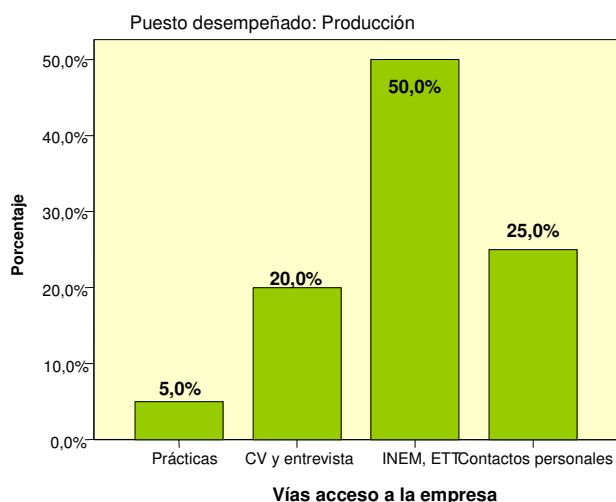
### 5.2.1. Perfil laboral de las trabajadoras encuestadas

La edad de las trabajadoras encuestadas se concentra en el tramo comprendido entre los 30 y los 35 años, son pues mujeres jóvenes, sobre todo para los puestos de responsabilidad si se considera el tiempo medio necesario para la promoción laboral.

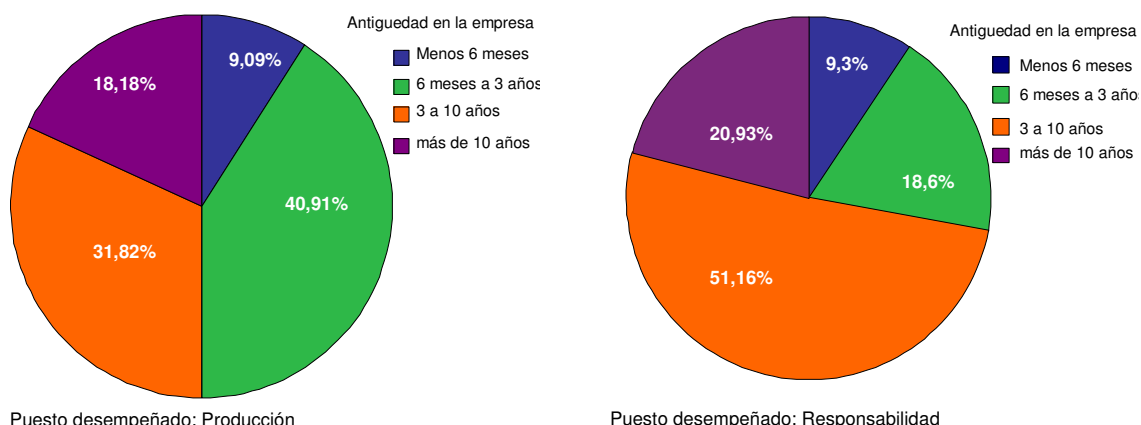
En cuanto a la titulación, dado que la mayoría de las informantes ocupan puestos de responsabilidad, son tituladas universitarias; ingenieras, licenciadas en Derecho y licenciadas en Ciencias Económicas. Y en el caso de las mujeres que ocupan puestos en fábrica tienen estudios primarios, desempeñando en este caso trabajos manuales no cualificados y títulos de F.P. para las oficialías.

Por ello para realizar este análisis vamos a distinguir en algunos aspectos relevantes, a las mujeres según el puesto que ocupan.

Así podemos observar como las trabajadoras en los departamentos de producción, las vías de acceso son principalmente INEM y ETT, mientras que en el caso de las directivas su vía de acceso es el currículum vitae y entrevista, seguido por realización de prácticas.

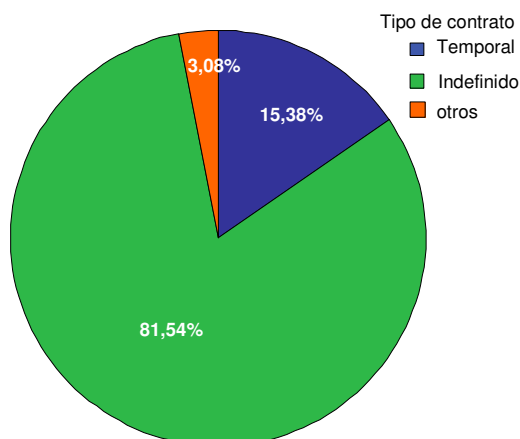


Continuando con el perfil laboral de las encuestadas, se observa que la media de antigüedad es mayor en los puestos directivos que en producción, puede coincidir este dato con el hecho de que la incorporación de la mujer a puestos de producción es relativamente reciente. Y que la mayoría de puestos directivos corresponden a departamentos tradicionalmente femeninos, donde la presencia de la mujer está consolidada.



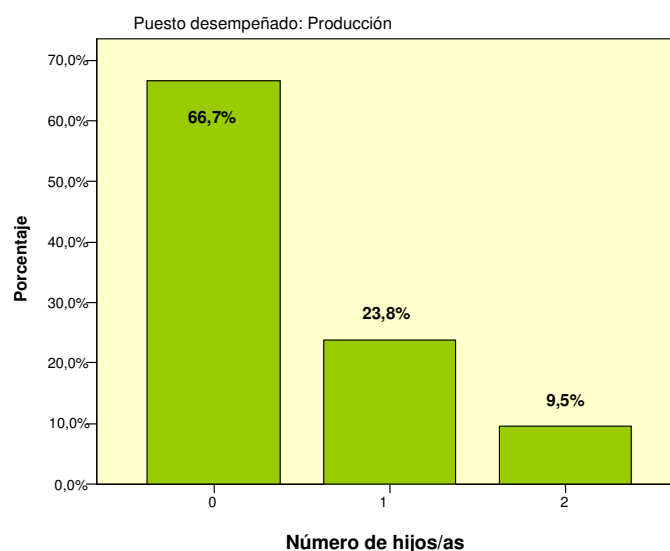
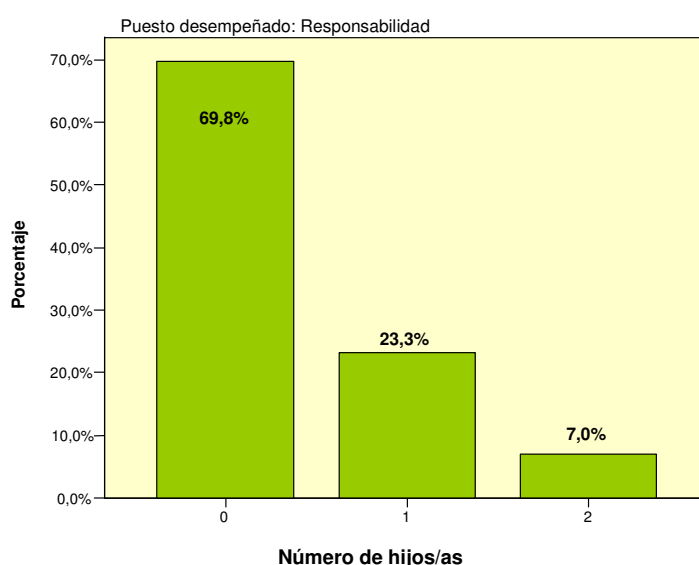
La mayoría de las mujeres encuestadas tienen experiencia profesional anterior, pero los trabajos desempeñados no están relacionados con su ocupación actual. Así las mujeres de producción que afirman tener experiencia laboral anterior habían desempeñado trabajos como dependientas y administrativas. Y del mismo modo, las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad habían trabajado en puestos relacionados con sus estudios, pero no en empresas del sector metal.

Relacionado con la estabilidad laboral que se manifestaba en los datos proporcionados por las empresas, se observa que el tipo de contrato dominante tanto en unas como en otras trabajadoras es indefinido.



### 5.2.2. Conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras encuestadas

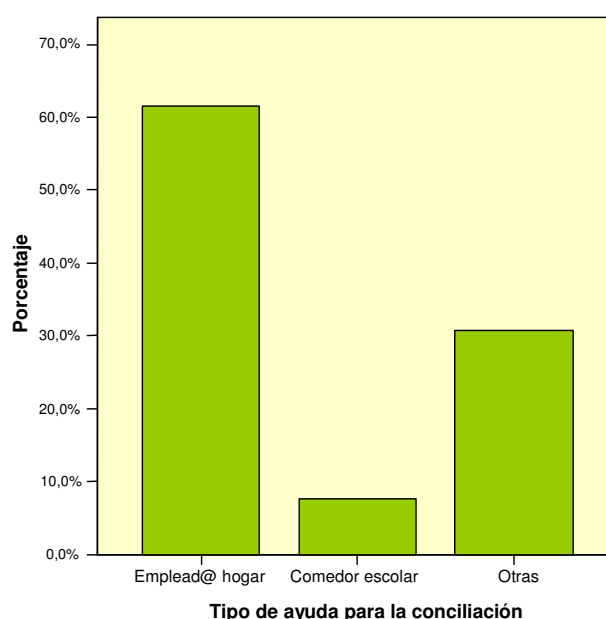
Respecto a los datos cuantitativos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar aportados por las trabajadoras, se observa en primer lugar, que en producción un 54% de las mujeres están solteras, mientras que en los puestos de responsabilidad están casadas en un 53,49%. Asimismo, ambos colectivos (mujeres que trabajan en producción o puestos de responsabilidad) no tienen hijos en su mayoría, y quienes son madres, tienen como máximo 2 hijos/as, no teniendo a su cargo personas dependientes. Más adelante, cuando se analicen los datos cualitativos o de opinión, las mujeres aportarán algunas claves de este hecho.



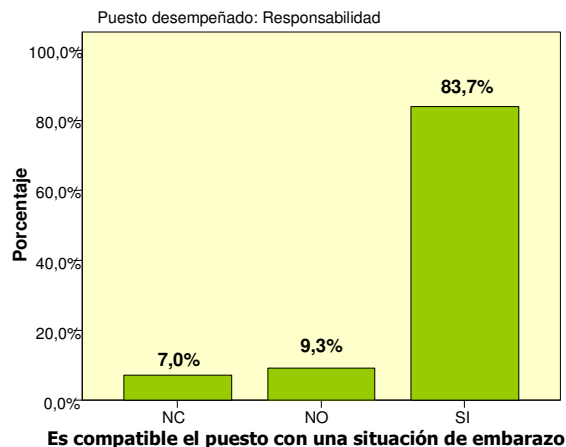
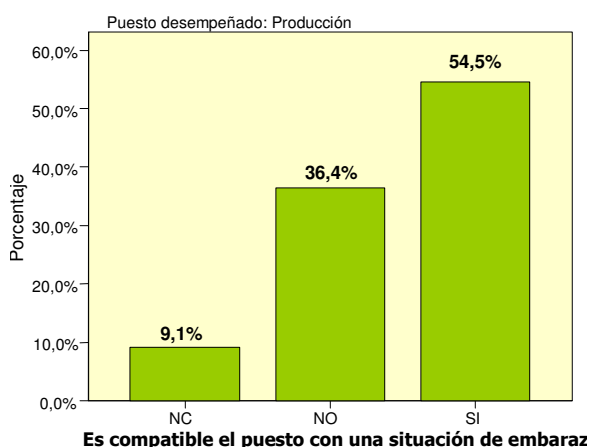
Este último dato puede explicar que las mujeres encuestadas consideran que no tienen dificultades de conciliación, ya que tienen una situación personal que no les supone cargas adicionales a la laboral.



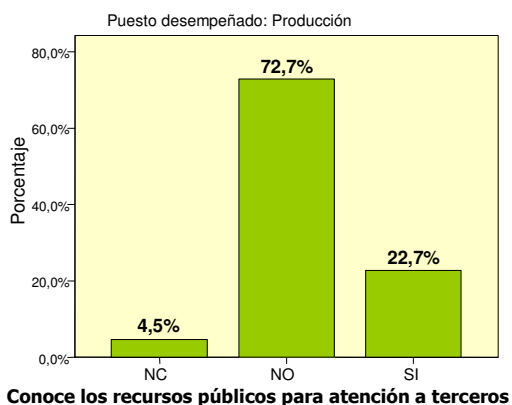
Cuando se les pregunta por las ayudas a la conciliación sólo el 21,5% contesta que recibe ayudas; solicitando a éstas que especifiquen en qué consisten entre diversas alternativas: empleada/o de hogar, ayuda económica, cheque guardería, comedor escolar y "otras". Un 61,54% afirma tener empleada/o del hogar, un 30,77% dice que "otras", señalando en algunos casos que se trata de la ayuda de los/as abuelos/as y sólo una mujer de las encuestadas asevera utilizar como ayuda el comedor escolar.



Otro aspecto relacionado con la conciliación es la compatibilidad del puesto desempeñado con una situación de embarazo. En producción un 36% de las mujeres encuestas entienden que su puesto de trabajo no es compatible con una situación de embarazo, motivo que puede explicar la baja natalidad en el sector, si bien las trabajadoras que ocupan puestos de responsabilidad, que en un porcentaje elevado si lo consideran compatible; como hemos visto tampoco tienen hijos, y las que los tienen, como máximo 2.

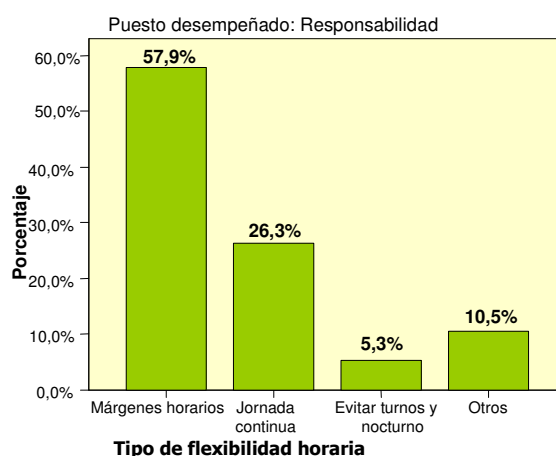
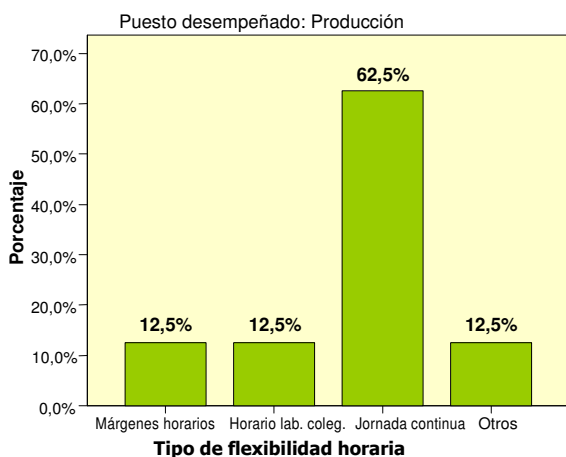


En cualquier caso, las encuestadas de uno y otro grupo afirman desconocer los recursos públicos existentes en su localidad para la atención a niños/as y personas ancianas, lo que pone de relieve la importancia de hacer llegar a este colectivo, la existencia de esas medidas, que podrían servir de ayuda a la conciliación de muchas de estas trabajadoras.



Por último en relación con conciliación, hay que hacer referencia a un aspecto de suma importancia como es la jornada laboral.

Si hacemos referencia al tipo de jornada laboral, hecho que influye en una mayor conciliación; de este estudio se deduce que la jornada laboral, continua y partida en producción, está equiparada, mientras que en el otro grupo (mujeres que ocupan puestos de responsabilidad) es más frecuente la jornada continua, y tanto un grupo como otro considera que no dispone de flexibilidad laboral; de las que dicen tenerla, un 36,4% en trabajadoras de producción y un 44,19% en mujeres con puestos de responsabilidad, ésta consiste fundamentalmente en jornada continua, y márgenes horarios respectivamente.



### 5.2.3. Relación con compañeros/as

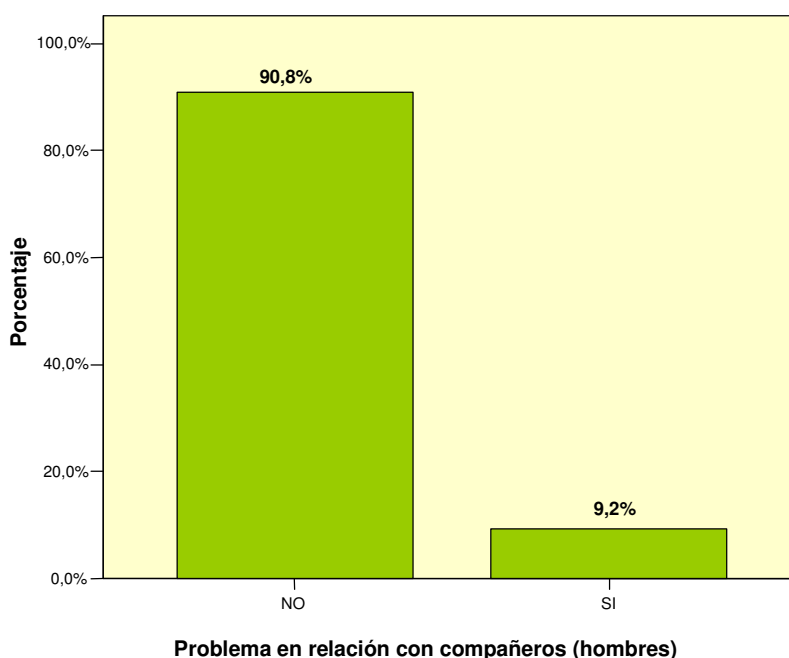
En este estudio se ha querido indagar sobre posibles prejuicios sexistas que afecten al desempeño del puesto de trabajo y al clima laboral.

Debido a la masculinización del sector, en el que la incorporación de la mujer es todavía minoritaria, pueden darse problemas de relación tanto por los prejuicios que tengan los compañeros respecto a las mujeres, como la autoexigencia de las mujeres para demostrar constantemente que son merecedoras de ese puesto trabajo.

Para ello, se les ha preguntado si han tenido algún problema de relación con compañeros (hombres), manifestando la mayoría que no. Sin embargo, del 9,2% que contesta afirmativamente hace referencia a problemas de discriminación u otros.

*"Sí, porque en el taller inicialmente no se la ve como uno más, sino como un objeto sexual. Tiene que pasar mucho tiempo hasta que se le acepta como un compañero y no como una posible conquista."*

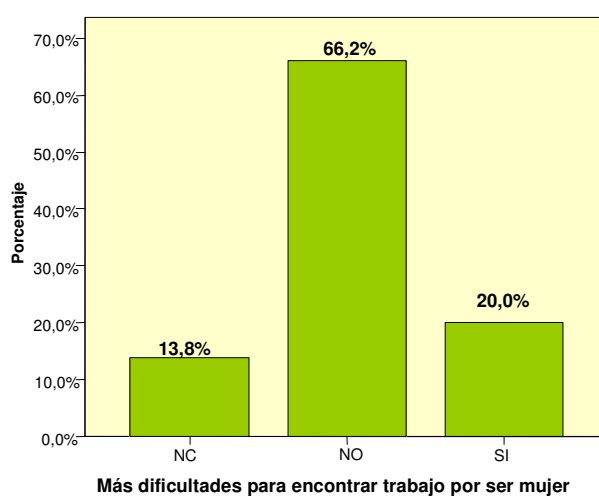
*"Sí, licenciada, joven y mujer que llega a una empresa solo de hombres, la mayoría de 40-50 años sin estudios superiores. Esto genera problemas con algunas personas que se sienten amenazadas e inseguras."*



#### 5.2.4. Análisis cualitativo de las opiniones de las trabajadoras encuestadas

Para realizar el análisis cualitativo, que permita conocer la visión de las propias mujeres sobre sus dificultades, barreras y motivaciones, se han realizado una serie de preguntas de opinión, que han reflejado la problemática de la situación laboral y personal de las trabajadoras del sector metalmeccánico.

Así, preguntadas sobre si perciben haber tenido mas dificultades para encontrar trabajo por ser mujeres, un 62,2% mujeres no perciben haber tenido más dificultades.



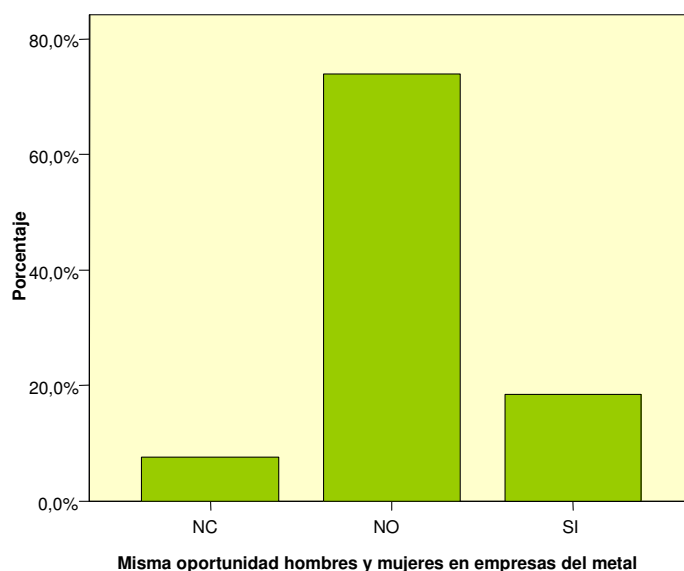
*"Sí, para entrar en esta empresa, ya que existía una persona que consideraba que ser mujer era un obstáculo para desempeñar el puesto de trabajo".*

Como se ha comentado al realizar el análisis cualitativo del cuestionario dirigido a las empresas, tanto a estas como a las mujeres se les ha preguntado sobre los motivos por los que estas no trabajan en el sector metal, y las respuestas que más coinciden son las que alegan tradición machista, exigencia de una dedicación elevada, fuerza física y condiciones de penosidad, coincidiendo en estos dos últimos aspectos con la respuesta dada por las empresas.

*"Por la mentalidad machista de muchos empresarios que creen los tópicos que se dicen sobre la mujer y no ven adecuado que trabajemos en un ambiente masculino por los problemas que podemos dar".*

*"Es un trabajo duro y sucio".*

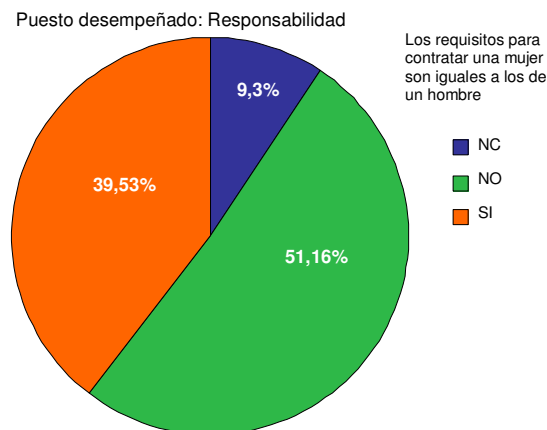
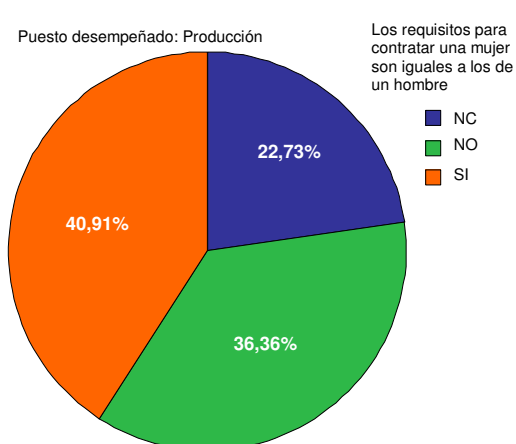
Precisamente, también son esos los motivos, que según las trabajadoras encuestadas les impiden tener las mismas oportunidades que los hombres a la hora de optar a un puesto de trabajo (casi un 80% considera que no se da igualdad de oportunidades).



*"Normalmente, a las mujeres en producción se las contrata para puestos de mando intermedio, de las hay una menor oferta".*

*"No, prefieren a los hombres porque ellos no se quedan embarazados".*

Cuando se les pregunta directamente a las mujeres encuestadas si los requisitos para contratar a una mujer son iguales que para contratar a un hombre, se observan diferencias en las respuestas emitidas por las encuestadas de producción y las respuestas de las trabajadoras con puestos de responsabilidad.



Así, las mujeres que trabajan en producción contestan en menor medida que no a la igualdad de requisitos para acceder a un puesto de trabajo. Esto se podría explicar atendiendo a que los requisitos para puestos que no tienen responsabilidad son más fácilmente objetivables (conocimientos necesarios para el puesto), sin embargo, para los puestos directivos además de conocimientos, se necesitan determinadas competencias como son la capacidad de liderazgo, de trabajar en equipo, saber motivar al grupo, saber delegar, ... que se suelen evaluar en la entrevista, realizándose ésta en la fase final del proceso de selección a la cual llegan menos mujeres<sup>1</sup>.

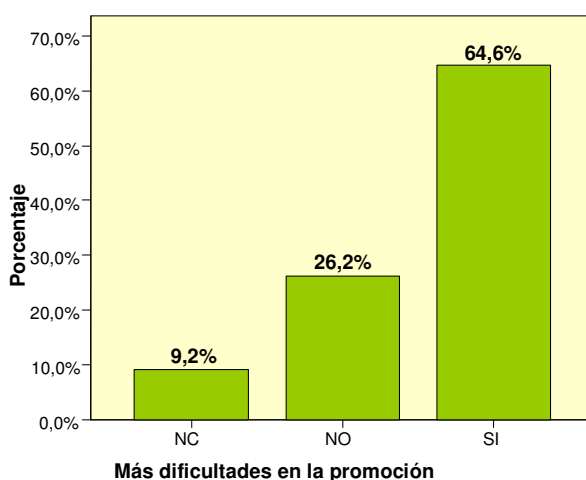
En cuanto al desarrollo de su carrera profesional, un 49,2% dice tener las mismas posibilidades que sus compañeros, y un 41,5% opinan lo contrario sin embargo, preguntadas sobre si tienen dificultades añadidas a la hora de promocionarse en el empleo la opinión dominante (64%) es que sí, motivando estas dificultades de promoción a prejuicios del empresariado y/o problemas de conciliación de la vida laboral y familiar (la conciliación parece que está vinculada solamente a la mujer).

*"Sí, claramente se me ha indicado en las entrevistas que a igualdad de condiciones prefieren a un hombre, que en el sector industrial las mujeres no están bien vistas o reconocidas".*

*"La dirección de la empresa siempre ve con reticencias promocionar a una mujer ya que el personal que va a tener a cargo van a ser hombres y se cree que van a surgir problemas de relación".*

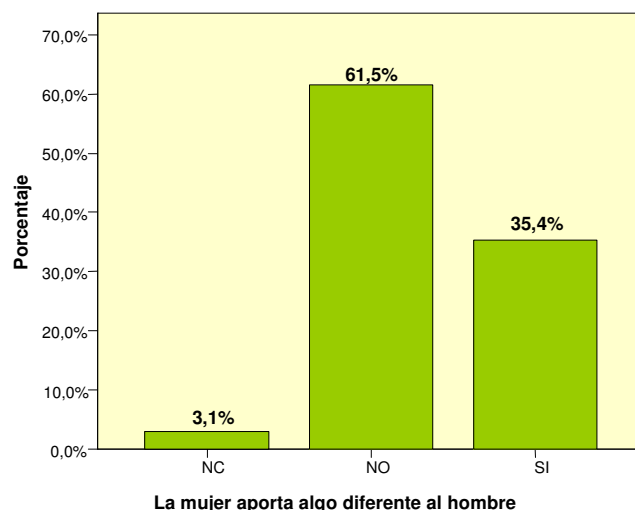
*"Yo creo que sí, porque yo he recibido idéntica formación que mis compañeros y tengo su misma capacidad, somos iguales. Pero,... ¿lo creen las demás personas incluidos los empresarios?".*

*"Por supuesto, porque por mucha ayuda que reciba en casa (marido, empleada del hogar) la responsable última de sus hijos es ella. Ella reduce su jornada, soluciona el día a día, etc".*



<sup>1</sup> Fuente: pág. 37. Estudio sobre "La Situación y posición de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en las empresas". Ayuntamiento de Gijón, 2005. Proyecto NIVELA.

Otra de las preguntas que nos ha permitido profundizar en las opiniones de las trabajadoras sobre las barreras y oportunidades de promoción, ha sido si consideran que la mujer aporta algo diferente al hombre en un mismo puesto. Un 61,5% ha opinado que no, destacando que un porcentaje muy elevado de estas que coinciden al responder que no es una cuestión de sexo sino de personalidad.

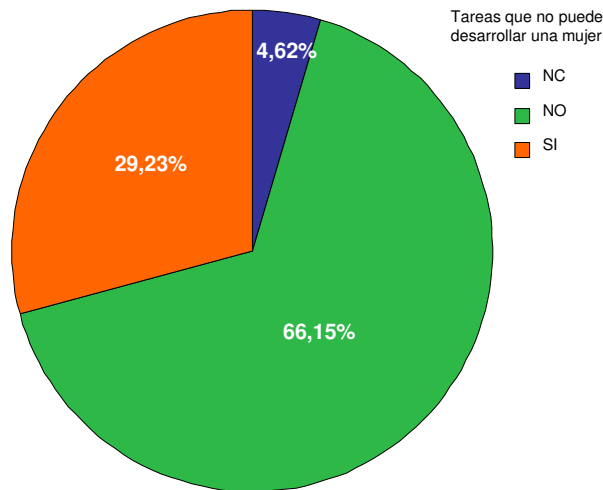


Sin embargo, del 35,4% que considera que las mujeres han adquirido ciertas "competencias" que pueden ser útiles en el sector, enumeran entre otras las siguientes:

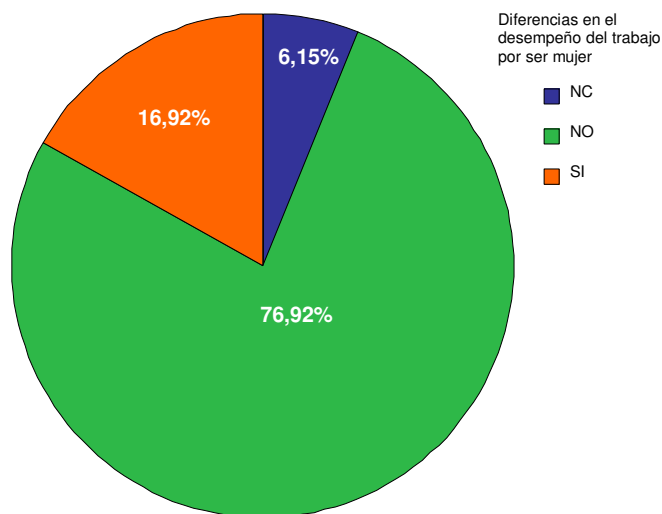
- Responsabilidad
- Sentido práctico
- Efectividad
- Multifuncionalidad
- Flexibilidad
- Capacidad de trabajo
- Meticulosidad y rigurosidad

Continuando con el análisis de las posibles barreras para que las mujeres accedan al sector metal, se les ha preguntado si consideran que hay alguna tarea del trabajo que considera que no la puede desarrollar una mujer, el 66,15% ha considerado que las mujeres pueden desempeñar las mismas tareas que los hombres.

El 29,23% que sí opina que hay tareas que no puede desarrollar una mujer hace referencia a la fuerza física.



Al igual que en el cuestionario de empresa, se les ha preguntado a las mujeres, si observan diferencias en el desempeño del trabajo por el hecho de ser mujeres u hombres, obteniendo el mismo tipo de respuesta, que las diferencias son individuales, no responden a razones de sexo.





Como reflexiones finales, se les ha solicitado a las encuestadas que aconsejasen a futuras mujeres que quieran trabajar en este sector, obteniendo los siguientes consejos:

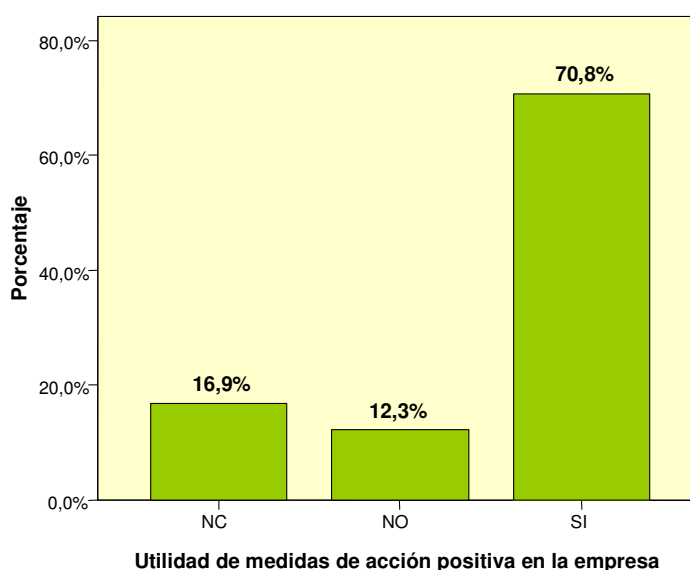
*"El mismo que a cualquier hombre, tener ganas de trabajar y esforzarse en hacer las cosas bien y aprender".*

*"Que tengan mucha paciencia y no comiencen una cruzada ante cualquier situación o comentario machista que puedan hacerles. Que sean profesionales y serias en su trabajo":*

*"Que se formen en puestos de trabajo asociados al sector".*

*"Al igual que los hombres, deben estar disponibles para trabajar las 24 horas del día, si trabajan en producción y tienen que doblar deben estar dispuestas a hacerlo, si trabajan en mantenimiento y tienen que acudir fuera de hora deben hacerlo. Si ocupan puestos directivos tienen que estar dispuestos a viajar cuando la empresa lo requiera".*

Por último en relación con este análisis, reseñar que un 70,8% considera útil la adopción de medidas de acción positiva, si bien un 16,9% desconocen en qué consisten, y las pocas que contestan que no, lo justifican en que sus compañeros de trabajo pueden pensar que han obtenido su puesto no por méritos propios, y otras las consideran discriminatorias para los hombres...

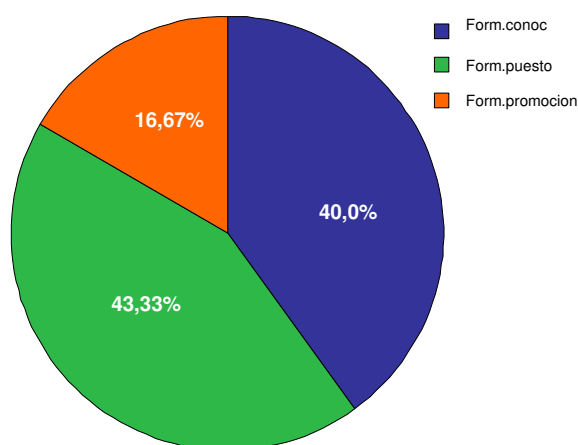


### 5.3. FORMACIÓN

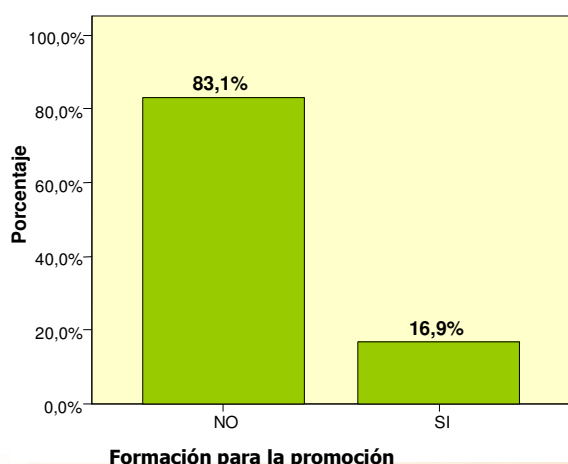
Otro punto analizado en la encuesta y de vital importancia tanto para el acceso, como para la promoción de las mujeres en el sector metal es la formación.

Lógicamente, el acceso de las mujeres a la formación influye en sus expectativas de promoción en la carrera profesional y su mayor cualificación incide en las posibilidades de llegar a ocupar puestos de responsabilidad en la empresa.

Respecto a la formación continua, las empresas afirman que sus trabajadores/as reciben formación sobre conocimientos y habilidades de carácter general (40%), para el puesto (43,33%) y en menor medida formación para la promoción (16,67%), siendo la formación presencial la más utilizada y la teleformación la que menos.



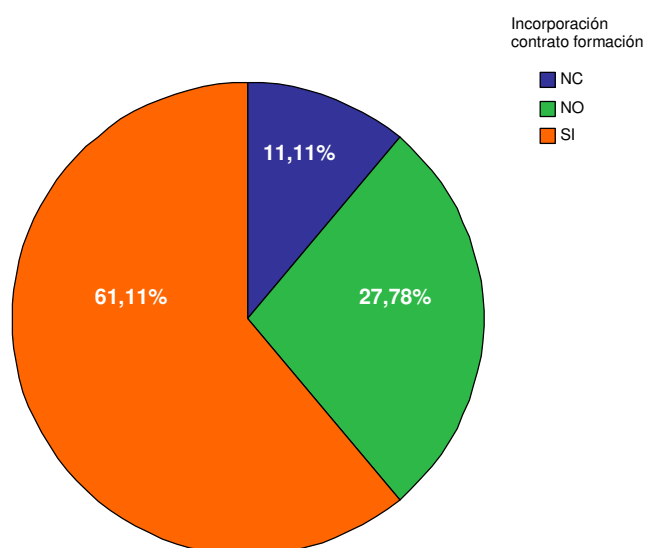
Si cotejamos estos datos con la formación que reciben las trabajadoras encuestadas, se confirma que pocas mujeres reciben formación para la promoción (16,9%). Porcentaje muy bajo si se tiene en cuenta que la ausencia de formación para la promoción, influye en sus expectativas de promoción de la carrera profesional y su mayor cualificación incide en las posibilidades de llegar a ocupar puestos de responsabilidad.



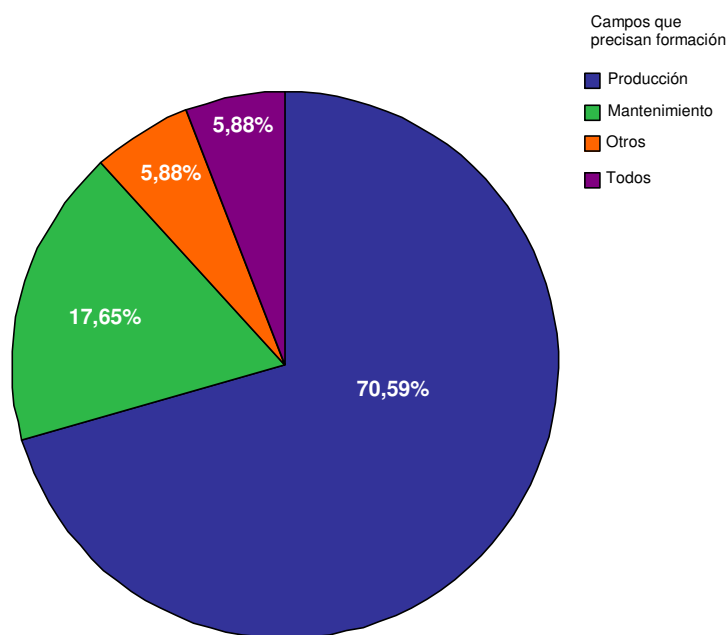
El último aspecto a analizar en relación con la formación continua es el horario que se utiliza para impartirla, ya que lo ideal sería que ésta se desarrollase dentro de las horas de trabajo, o cuándo menos descontándose de la jornada ordinaria en otro momento, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar que tantas veces dificulta el desarrollo profesional de las trabajadoras. Pues bien, el resultado de este estudio, pone de relieve que la formación se imparte dentro de la jornada laboral en un 48,15% de los casos, fuera de la jornada en un 40,74%, y sólo un 11,11% compensa con horas de trabajo.

Por lo que se refiere a la formación ocupacional, en el cuestionario de empresas se incluyó un último apartado, bajo el epígrafe "Aprendices", con el que se trataba de detectar, por un lado la predisposición de las empresas a incorporar jóvenes mediante contrato de formación, y por otro detectar las necesidades formativas y así poder establecer futuras acciones para la cualificación e incorporación de jóvenes en el sector metal.

Se puede observar que un 61,11% de las empresas encuestadas son favorables a la incorporación de jóvenes mediante contrato de formación. Este es un dato importante de cara al futuro, ya que se abre una vía nueva de incorporación de jóvenes al mercado laboral, que les permite además formarse y conocer directamente cómo es el desempeño de un puesto de trabajo en la empresa. Esta es una oportunidad para diseñar acciones positivas que impliquen la incorporación de mujeres en el sector metal a través de contratos de formación.



Si se analiza la respuesta de las empresas en las que enumeran los campos que precisan formación, se observa que el apartado de producción es el más solicitado (70,59%), así se correspondería con los oficios relacionados con el sector. Por ello, es muy importante, de acuerdo con lo comentado anteriormente, establecer acciones formativas que cualifiquen para trabajar en los mismos.



## **CONCLUSIONES**





## 6. CONCLUSIONES

El sector metalmeccánico en Asturias tiene como fortaleza su potencia económica y su capacidad generadora de empleo, caracterizándose ésta por su estabilidad (realiza un amplio porcentaje de contratos indefinidos). Sin embargo, si se analiza desde una perspectiva de género, esa fortaleza no es tan sólida.

El perfil que ofrecen las medianas y grandes empresas metalmeccánicas es una masculinización del sector. La incorporación de la mujer trabajadora es todavía escasa, sólo un 10% de la plantilla. Si se analiza la situación de las mujeres en estas empresas se constata que hay una segregación horizontal (las trabajadoras se concentran en determinados puestos, como son los administrativos y de Recursos Humanos, que responden a patrones tradicionalmente femeninos y apenas acceden a puestos de tradición masculina como producción o cargos directivos, 40 empresas del sector no tiene mujeres en producción y/o cargos directivos). Pero también, hay una segregación vertical, el acceso a los puestos directivos es muy limitado, y esos puestos corresponden en realidad, al ejercicio de cargos con responsabilidad en departamentos "femeninos", como son los de Administración y Recursos Humanos.

Por tanto, hay una estrecha relación entre ambas segregaciones y para eliminarlas es preciso incorporar tanto mujeres en departamentos tradicionalmente masculinos, que traerá como consecuencia una reducción de la segregación horizontal al haber más mujeres en estos departamentos, como abrir una posible vía para que promocionen profesionalmente.

Otra conclusión que se puede extraer del estudio es que la incorporación de la mujer en el sector metalmeccánico responde más a un proceso "natural", esto es, las empresas admiten facilitar la promoción de las mujeres en la empresa, en cambio, muy pocas contemplan medidas de acción positiva, como sería un porcentaje mínimo de ascenso para mujeres, y no especifican en qué consiste esa facilitación. Si se tiene en cuenta, que uno de los criterios más utilizados para el ascenso es el informe del/a superior.

La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los aspectos clave para conseguir una incorporación de la mujer en el mercado laboral en igualdad de oportunidades, sin embargo, la mayoría de las medianas y grandes empresas del sector metal no contemplan medidas de conciliación que podrían ir desde una flexibilización de la jornada laboral, hasta el uso del derecho de ampliación del permiso de lactancia, permiso paternal, o medidas más específicas y comprometidas como ayudas para guardería o cuidado de personas dependientes.

Si se analizan las mujeres que ya están incorporadas en estas empresas en ámbitos masculinizados, como pueden ser los departamentos de producción y/o los puestos de responsabilidad, responden a un perfil muy concreto que es: mujer, soltera o casada pero sin cargas familiares (hijos/as y/o personas dependientes), que consideran que concilian su vida laboral y familiar. Cabría preguntarse si esa ausencia de cargas es una consecuencia o un "añadido" a los puestos de trabajo en ámbitos tradicionalmente masculinos, si se trata de una "renuncia" a lo personal frente a lo profesional.

Aunque inicialmente la percepción que tienen las mujeres que ya trabajan en este sector es que no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres, ni en el acceso al empleo, ni en el desempeño de la profesión o la promoción, cuando las mujeres pasan por una situación de embarazo y posterior maternidad, aportan razones "tácitas" que dificultan su permanencia y/o promoción en el sector.

Así, se puede concluir que la conciliación de la vida laboral y familiar en el momento que es necesaria, es clave para determinar la presencia de mujeres en el sector metalmeccánico.

Por ello, los criterios de promoción junto con la elección casi obligada entre vida laboral o familiar dibujan un techo de cristal que impide que las mujeres promocionen dentro de la empresa, donde las reglas del juego están creadas desde el punto de vista de un modelo de masculinidad tradicional.

Las empresas aportan algunas razones por las que las mujeres no se incorporan a este sector, como puede ser la dureza del trabajo o la falta cualificación en los oficios que desempeñan en su empresa. Estas razones coinciden con las que aportan las propias trabajadoras, lo que hace que se perpetúe la masculinización del sector.

Todo ello nos indica que la difusión del sector metal, y la formación son claves para la incorporación de la mujer al sector metalmeccánico, tanto a través de la Formación Profesional Reglada y Ocupacional para la incorporación de savia nueva al sector, como la Formación Continua para la promoción de la mujer en las empresas.

Siguiendo el camino que nos ha marcado los resultados obtenidos, las líneas de actuación para el futuro consistirían en:

- Información y sensibilización del empresariado sobre la incorporación de las mujeres en el sector metalmeccánico.
- Difusión del sector metalmeccánico a las mujeres desempleadas.



- Inclusión de medidas de acción positiva tanto para la incorporación como para la promoción de mujeres en departamentos tradicionalmente masculinos.
- Creación y potenciación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que impliquen tanto a hombres como a mujeres.
- Consolidación en la aplicación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar ya existentes.
- Impulso del acceso de las mujeres a la Formación Profesional Reglada y Ocupacional en oficios del sector.
- Impulso del acceso de la Formación Continua para las trabajadoras del sector facilitando su permanencia y promoción en el mismo. Las empresas aluden a la necesidad de formación (tanto para hombres, como para mujeres) en la fase de producción, seguida de mantenimiento.

La conjunción de todas estas líneas de actuación contribuirán a la consecución del binomio mujer / sector metal, como dos aliados para el desarrollo económico y social de Principado de Asturias.



## **BIBIOGRAFÍA**





## 7. BIBLIOGRAFÍA

-ANUARIO GUÍA (de Industriales, Profesionales y Polígonos Industriales). Directorio de empresas. Disponible en web:

<http://www.anuarioguía.com/index.php>

-IDEPA, Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias. Directorio de empresas del Principado de Asturias. Disponible en web:

<http://www.idepa.es>

-Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Oviedo. Disponible en web:

<http://www.camara-ovi.es>

-FEMETAL, Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias. Empresas Asociadas. Disponible en web:

<http://www.femetal.es>

-SADEI. Sociedad Asturiana de estudios económicos e industriales. -Avance de coyuntura- Disponible en WEB:

<http://www.sadei.es>

-FADE, Federación Asturiana de Empresarios. Disponible en web:

<http://sie.fade.es>

-Principado de Asturias. Servicio Público de Empleo. Disponible en web

<http://tematico.princast.es/trabajastur/>

-Estudio sobre "La situación y posición de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en las empresas".-Ayuntamiento de Gijón. -Proyecto Nivel. 2005.

-"Protocolo Metodológico de Transferencia (PMT):Formación e Inserción Profesional de mujeres en la construcción".-Gobierno del Principado de Asturias-Iniciativa comunitaria Equal "La igualdad crea empleo". Edita: Fundación Laboral de la Construcción. 2004

-“Protocolo Metodológico de Transferencia (PMT): Género y Diversificación Profesional en las Políticas Públicas de Formación y Orientación para el Empleo”.- Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo.- -Consejería para la Igualdad y Bienestar Social- Iniciativa comunitaria Equal “Construyendo Futuro”. 2004

-“Alternativas par impulsar la participación de las mujeres en las acciones de formación continuada del sector metal en Cataluña”. Universidad Politécnica de Madrid (UPM), UGT. y CCOO, 1996.

-“La mujer en el Metal: empleo, cualificación y formación”. Federación Estatal Siderometalúrgica de UGT. 1997.

-“Informe sobre el empleo en los sectores de Metal, Construcción y Afines”. Federación Estatal de MCA-UGT. elaborado en 2004.

# ANEXOS







**8. ANEXOS****8.1. Listado de medianas y grandes empresas del sector metal**

<b>27. METALURGIA</b>
Aceralia Corporación Siderúrgica S.A.
Alcoa Inespal S.A.
Asturiana de Aleaciones.S.A
Asturiana de Zinc S.A.
Duro Felguera
Fabrica de Persianas Metálicas Cierres del Hogar
Fundición Nodular
Moreda Riviere Trefilerías S.A.
Thyssenkrupp Guss S.A
<b>28. FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS</b>
Asturiana de Calderería y Montajes S.L.
Asturiana Galvanizadora S.A.
ASYMIN S.A.
AUGESCON S.L.
CIMER
CIMISA S.A.
Concasu Metales S.L
Construcciones Metálicas JOAMA S.L.
Construcciones Metálicas Urueña
Construcciones Metálicas MONTRASA
DEASA
ENCOFRADOS TARNA
ESMENA S.L.
ESNOVA S.A.
Felguera Melt S.A.
Felguera Calderería Pesada S.A.
Fundación Laboral De Minusvalidos Santa Barbara
GEINCO S.A.
GEVENSA
Gijon Fabril, S.A.
Grupo Daniel Alonso SA.

Hierros Y Aplanaciones S.A. HIASA
IMASA
Industrial De Acabados S.A
Iturmo S.A. De Montajes
Mantenimientos y Montajes Ría de Avilés
Manufacturas Sanluce S.A.
Manufacturas Técnicas e Instalaciones Industriales SA.
Mecánica de Castrillón S.A.
MENASA
Metal Point S.L.
Metalúrgica Asturiana S.A.
Metalúrgica Cimer S.L.
MIVISA ENVASES S.A.
MYRSA S.L.
MODULTEC S.L.
Montajes Elías García S.L.
PRECUSA
Proyectos e Instalación de Material Urbano S.A.
Proyectos Nodulares P.M.P S.A.
Rejillas y Cierres S.A. RECISA
Santa Bárbara Sistemas
Sistemas Especiales de Metalización
SODES S.A.
SOLDAVIGIL S.L.
Talleres Asipo S.L.
Talleres Llaneza S.L.
Técnicas de Entibación S.A.
TRADEHI S.L.
<b>29. INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO</b>
AISTEC S.L.
Bartz S.A.
Cosermo Española S.L.
Fabricados Hidraulicos y Mecanicos S.L.
Felguera Construcciones Mecanicas S.A.
INBULNES S.A.
INSTALACIONES Y MONTAJES ALBANDI
MEFASA S.A.
Montajes De Maquinaria de Precisión S.A. MOMPRESA
MOYMSA
Nervión Montajes y Mantenimientos

REPARACIONES Y DISTRIBUCIONES S.L.
SAMOA Industrial
Sintershatl Asturias S.A.
Talleres Zitrón S.A.
TRESA S.A.
ZARDOYA OTIS S.A.
<b>31. FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO</b>
Centro Especial De Empleo APTA
ELECTRICIDAD LLAMES
FINANZAUTO S.A.
GOYASTUR
Grupo TEMPER
ILUPLAX S.A.
ISASTUR
ISOTRÓN
KLK S.A.
Luminosos Ales
Montajes Electricos Industriales S.L.
T.S.K. Electrónica y Electricidad S.A.
ORNALUX S.A.
<b>34. FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES</b>
Carrocerías Ferqui S.L.
TENNECO AUTOMOTIVE IBÉRICA S.A.
<b>35. FABRICACIÓN DE OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE</b>
Astilleros Armón S.A.
Astilleros Gondan
IZAR
Naval Gijón
SUZUKI S.A.
Talleres Alegría S.A.

## 8.2. Listado de empresas participantes

ACERALIA COORPORACIÓN SIDERÚRGICA
ALCOA INESPAL
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. APTA
BARTZ
GRUPO DANIEL ALONSO
ELECTRICIDAD LLAMES
ESMENA S.L.
FELGUERA CALDERERÍA PESADA
FELGUERA CONSTRUCCIONES MECÁNICAS
FELGUERA MELT.
FUNDICIÓN NODULAR
GEVENSA
HIASA
IMASA
ISOTRON
IZAR
MOMPRESA
ORNALUX
SAMOA INDUSTRIAL
SODES
SOLDAVIGIL
ZITRÓN S.A.
TRADEHI

## 8.3. Cuestionarios

### 8.3.1. Modelo de encuesta presentado a las empresas

Desde MCA-UGT, se está realizando un estudio sobre la situación de las trabajadoras ocupadas en las medianas y grandes empresas del sector metalmeccánico en Asturias.

Todas las respuestas serán tratadas de forma estrictamente confidencial al igual que respetaremos el anonimato de su entidad.

Agradecemos la colaboración prestada.

#### **DATOS DE LA EMPRESA**

**1. Nombre de la empresa:**

**2. C.I.F:**

**3. C.N.A.E:**

**4. Subsector:**

**5. Municipio:**

**6. Dirección:**

**7. Teléfono:**

**8. Fax:**

**9. Web:**

**10. E-mail**

**11. Representante legal:**

**12. Persona de contacto:**

**13.Ámbito de actividad:**

- Local y/o provincial
- Nacional
- Internacional

**14. Forma jurídica:**

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| - Emp.individual   | - Sociedad Limitada |
| - Sociedad civil   | - Sociedad Anónima  |
| - Comunidad bienes | - S.L.L             |
| - Cooperativa      | - S.A.L.            |
|                    | - S.L.N.E.          |

**15. Año de creación de la empresa:**

**DATOS SOBRE MUJERES TRABAJADORAS DE LA EMPRESA**

**16. ¿En qué año se incorporaron las primeras mujeres a la empresa?**

**17. ¿Qué puestos ocupaban?**

- Personal Directivo
- Mandos intermedios
- Técnico@s Universitari@s
- Administrativos
- Comerciales
- Trab. manuales cualificados
- Oficialías
- Trab. manuales no cualificados

**18. ¿En qué departamentos?**

- Dirección
- RRHH
- Administración
- Producción/Fabricación
- Mantenimiento
- Calidad
- Comercial
- Marketing
- Otros

**19. ¿Ha habido promoción de mujeres entre los distintos niveles?**

SÍ NO

**20. En caso de haber vacantes en la empresa, ¿cómo se informa al personal?**

**21. ¿Cuáles son los criterios utilizados por la empresa para ascender a l@s trabajador@s?**

- |                           |    |    |
|---------------------------|----|----|
| - Antigüedad              | SÍ | NO |
| - Rendimiento             | SÍ | NO |
| - Formación Reglada       | SÍ | NO |
| - Formación Interna       | SÍ | NO |
| - Informe del/la superior | SI | NO |

**22. ¿Se ha contemplado la posibilidad de adoptar alguna medida para promocionar la carrera profesional de las mujeres, como fijar un porcentaje mínimo de ascensos?**

SÍ NO

**23. ¿Facilita su empresa el acceso a los puestos de dirección a las mujeres?**

SÍ NO

**En caso de respuesta afirmativa, señalar cuáles son los modos de acceso a los puestos de dirección:**

- Promoción interna
- Formación
- Participación en la toma de decisiones
- Discriminación positiva
- Otros. Especificar:

**24. ¿Tienen jornada laboral flexible?**

SÍ NO

**En caso de respuesta afirmativa señalar cuáles:**

- Márgenes horarios de entrada y salida
- Mismo horario laboral que colegios
- Jornada continua
- Evitar el trabajo a turnos y trabajo nocturno
- Otras medidas:

**25. ¿Es su empresa flexible al otorgar bajas que permitan atender las demandas familiares?**

SÍ NO

**26. En caso de embarazo de una trabajadora, ¿qué medidas de protección se adoptan, si son necesarias?**

- Cambio de puesto de trabajo
- Adaptación de puesto de trabajo
- Evitar cargar física
- Evitar contacto con agentes químicos
- Evitar trabajo nocturno
- Otras. Especificar:

**27. En caso de baja por maternidad de una trabajadora, ¿es sustituida por otra persona en su puesto de trabajo mientras dura esta situación?**

SÍ NO

**En caso de respuesta negativa ¿por qué?****28. ¿Conoce la medida de coste cero por maternidad?**

SI NO

**29. ¿Alguna trabajadora ha solicitado ampliación del permiso de lactancia?**

SÍ NO

**En caso de respuesta afirmativa, señalar cual:**

- Ampliación de la hora de ausencia del trabajo
- Ampliación de la duración del permiso
- Otras medidas. Especificar:

**30. ¿Conocen los trabajadores de la empresa el derecho a la utilización de los permisos parentales?**

SÍ NO

**31. ¿Conocen l@s trabajador@s los recursos asistenciales disponibles en la comunidad para el cuidado de niñ@s y personas dependientes?**

SÍ NO

**32. ¿Se ha contemplado en la empresa la posibilidad de ofrecer ayudas para guarderías o gastos del cuidado a personas dependientes?**

SÍ NO

En caso de respuesta afirmativa, señalar cuáles:

- Ayudas económicas
- Guardería de empresa
- Otras:

**OPINIÓN**

**33. ¿Observa diferencias en el desempeño del trabajo en l@s emplead@s por el hecho de ser mujeres u hombres?**



**34. ¿A qué cree es debido que haya pocas mujeres interesadas en este tipo de trabajo o en el sector?**

**35. ¿Cree que en un mismo puesto de trabajo la mujer aporta algo diferente al hombre?**

**36. ¿Hay alguna tarea del trabajo que considera que no la puede desarrollar una mujer?  
¿Por qué?**

#### **APRENDICES**

**37. ¿Estaría interesado/a en incorporar a su empresa a jóvenes mediante contrato de formación?**

SÍ NO

**¿Por qué?**

## **FORMACIÓN**

### **38. ¿En caso de necesitar formación, en qué campos se precisan?**

- Administración
- Comercialización
- Producción
- Mantenimiento
- Otros:

### **39. ¿Qué ocupaciones necesitan más formación?**

- Especialistas
- Oficiales
- Mandos intermedios
- Mandos superiores
- Otros:

**ANEXO DATOS ESTADÍSTICOS**

Las siguientes cuestiones vienen referidas a aspectos estadísticos de la plantilla de su empresa. ¿Sería tan amable de aportarnos los datos que a continuación se mencionan?

**DATOS DEL PERSONAL****40. Número de trabajadores/as en plantilla**

Mujeres	Hombres	Total
---------	---------	-------

**41. Tipos de contratos**

Indefinidos	M.	H.	Total
Temporales	M.	H.	Total

**42. Composición de la plantilla por departamentos (categorías)**

Dirección	M	H	T
RRHH	M	H	T
Administración	M	H	T
Producción/Fab.	M	H	T
Mantenimiento	M	H	T
Calidad	M	H	T
Comercial	M	H	T
Marketing	M	H	T
Otros	M	H	T

**43. Composición de la plantilla por edad**

Menor de 25 años	M	H	T.
De 25 a 50 años	M	H	T.
Más de 50 años	M	H	T.

**44. Antigüedad**

Menos de 6 meses	M	H	T
6 meses a 3 años	M	H	T
De 3 a 10 años	M	H	T
Más de 10 años	M	H	T

**45. Funciones:**

Personal Directivo	M	H	T
Mandos intermedios	M	H	T
Técnic@s Universitari@s	M	H	T
Administrativos y comerciales	M	H	T
Trab.manuales cualificados.	M	H	T
Oficialías Trab. manuales no cualificados	M	H	T

- Se entiende por *Personal Directivo* aquellas personas que ocupan los cargos más altos de la organización, realizando labores de gran responsabilidad ejercitando competencias de gestión.

- *Mandos Intermedios* serán aquellas personas que realizan tareas de organización y supervisión de trabajadores/as y/o procesos (jefes/as de equipo, por ejemplo), sin que lleguen a ostentar jefaturas de departamento.

- La categoría de *Técnicos/as Universitarios/as* viene referida a aquellas personas con responsabilidades inherentes a su formación universitaria tales como ingenieros/as, no teniendo entre sus cometidos labores de organización y dirección del trabajo de otros/as empleados/as.

- El personal de Oficina Técnica (como, por ejemplo, delineante), se incluirá en el apartado de *Empleado/as Administrativos y Comerciales*.

**46. Nivel de estudios**

Postgraduado/a	M	H	T
Licenciatura	M	H	T
Diplomatura	M	H	T
FP	M	H	T
Est. Secundarios	M	H	T
Est. Primarios	M	H	T
Sin estudios	M	H	T
Otros	M	H	T

**47. Tipo de jornada laboral:**

Jornada partida	M	H	T
Jornada continua	M	H	T
Turnos	M	H	T

**48. Vías de acceso a la empresa**

Contactos personales	M	H	T
INEM, ETT	M	H	T
CV. y entrevista	M	H	T
Realización prácticas	M	H	T
Otras vías	M	H	T

**Acceso a la formación****49. Tipo de formación:**

- Conocimientos y habilidades de carácter general	SÍ	NO
- Formación para el puesto	SÍ	NO
- Formación para la promoción	SÍ	NO

**50. Modalidad:**

- Presencial	SÍ	NO
- Semipresencial	SÍ	NO
- A distancia	SÍ	NO
- Teleformación	SÍ	NO

**51. Horario**

- En jornada laboral	SÍ	NO
- Fuera de jornada laboral	SÍ	NO
- Compensación con horas de trabajo	SÍ	NO

### 8.3.2 Modelo de encuesta presentado a las trabajadoras

Desde MCA-UGT, se está realizando un estudio sobre la situación de las trabajadoras ocupadas en las medianas y grandes empresas del sector metalmeccánico en Asturias.

Todas las respuestas serán tratadas de forma estrictamente confidencial al igual que respetaremos el anonimato de su entidad.

Agradecemos la colaboración prestada.

**1. Nombre de la empresa:**

**2. Edad:**

**3. Nivel de estudios terminados:**

- Postgraduada - Estudios secundarios
- Licenciatura - Estudios primarios
- Diplomatura - Sin estudios
- FP - Otros:

**4. Titulación:**

**5. Nivel:**

- Personal Directivo
- Mandos intermedios
- Técnica Universitaria
- Administrativa
- Comercial
- Oficialías
- Trabajadora manual no cualificada

**6. Departamento:**

- Dirección
- Administración
- Otro:
- Mantenimiento
- Comercial
- Recursos Humanos
- Producción/Fabricación
- Calidad

**7. Puesto desempeñado:**

**8. ¿Se corresponde el desempeño del puesto con la formación recibida?**

SÍ NO

### 9. Vías de Acceso a la empresa

- Contactos personales
- INEM, ETT
- CV. y entrevista
- Realización prácticas
- Otras vías

### 10. Antigüedad en la empresa:

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 3 años
- De 3 a 10 años
- Más de 10 años

### 11. Tipo de contrato:

- Indefinido
- Temporal

### 12. Años de experiencia laboral desde que empezó a trabajar:

### 13. Puestos desempeñados anteriormente

¿En dónde?

### 14. ¿Ha trabajado anteriormente en otras empresas del sector?

SÍ NO ¿Cuáles?

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

### 15. Estado civil:

- Soltera
- Casada
- Separada
- Divorciada
- Pareja de hecho

### 16. Hij@s:

SÍ NO

Número: Edades:

Minusvalías:

**17. ¿Convive con alguna persona dependiente?**

SÍ NO

En caso de respuesta afirmativa, señalar el número de personas dependientes y parentesco:

**18. ¿Considera que ha conseguido conciliar su vida laboral y familiar?**

Nada Poco Regular Bastante Mucho

**19. ¿Tiene alguna ayuda para conciliar vida laboral y familiar?**

SÍ NO

En caso de respuesta afirmativa, especificar el tipo de ayuda:

- Empleado@ de hogar
- Ayuda económica
- Cheque guardería
- Comedor escolar
- Otras. Especificar

**20. Tipo de jornada laboral:**

- Jornada partida
- Jornada continua
- Turnos

**21. ¿Dispone de flexibilidad horaria en su jornada laboral?**

SÍ NO

En caso de respuesta afirmativa, señalar:

- Márgenes horarios de entrada y salida
- Mismo horario laboral que colegios
- Jornada continua
- Evitar el trabajo a turnos y trabajo nocturno
- Otros:

**22. ¿Dispone de flexibilidad para atender las demandas familiares?**

SÍ NO A VECES

**23. ¿Es compatible el puesto desempeñado con una situación de embarazo?**

SÍ NO

En caso de respuesta negativa, señalar los motivos:



**24. ¿Conoce los recursos públicos existentes en su localidad para la atención a niñ@s y personas ancianas?**

SÍ NO

En caso de respuesta afirmativa, señalarlos:

**25. ¿Utiliza dichos recursos?****Formación en la empresa****26. Tipo de formación recibida:**

- |   |    |    |
|---|----|----|
| - Conocimientos y habilidades de carácter general | SÍ | NO |
| - Formación para el puesto                        | SÍ | NO |
| - Formación para la promoción                     | SÍ | NO |

**27. Modalidad:**

- |                  |    |    |
|------------------|----|----|
| - Presencial     | SÍ | NO |
| - Semipresencial | SÍ | NO |
| - A distancia    | SÍ | NO |
| - Teleformación  | SÍ | NO |

**28. Horario de la formación**

- |                              |    |    |
|------------------------------|----|----|
| - En jornada laboral         | SÍ | NO |
| - Fuera de jornada laboral   | SÍ | NO |
| - Compensación horas trabajo | SÍ | NO |

**RELACIÓN CON COMPAÑEROS/AS****29. ¿Ha tenido algún problema de relación con compañeros (hombres)?**

SÍ NO

En caso de respuesta afirmativa, señalar el tipo de problema:

- Acoso
- Discriminación...
- Otro tipo:

¿Se solucionaron? ¿Cómo?

**30. ¿Trabaja con más mujeres en esta empresa?**

SÍ NO

**31. ¿Cómo es la relación con los compañeros/as?**

Muy buena Buena Normal Regular Mala

**32. ¿Y con sus superiores?**

Muy buena Buena Normal Regular Mala

**33. ¿Y con sus subordinados/as?**

Muy buena Buena Normal Regular Mala

**OPINIÓN**

**34. ¿Ha tenido más dificultades para encontrar trabajo por ser mujer? ¿Podría explicarlas?**

**35. ¿Sus compañeras de formación han encontrado trabajo en puestos relacionados con la temática del curso, estudios?**

SÍ NO NS/NC

**36. ¿Por qué cree que las mujeres no trabajan en este sector?**

**37. ¿Cree que en las empresas asturianas del metal tienen la misma oportunidad hombres y mujeres a la hora de optar por un puesto de trabajo?**

SÍ NO

¿Por qué?

**38. ¿Los requisitos para contratar a una mujer son iguales que para contratar a un hombre?**

**39. ¿Cree que tiene las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional que un hombre dentro del sector? Justificar la respuesta**

**40. ¿Considera que la mujer se encuentra con dificultades añadidas a la hora de promocionarse en el empleo?**

**41. ¿Considera, que las mujeres han adquirido ciertas "competencias" que pueden ser útiles en el sector (por ejemplo, precisión, mayor flexibilidad...)? ¿Cuáles? ¿Cómo las utilizaría?**

**42. ¿Hay alguna tarea del trabajo que considera que no la puede desarrollar una mujer?  
¿Por qué?**

**43. ¿Cree que en un mismo puesto de trabajo la mujer aporta algo diferente al hombre?**

**44. ¿Observa diferencias en el desempeño del trabajo por el hecho de ser mujeres u hombres?**

**45. ¿A qué cree es debido que haya pocas mujeres interesadas en este tipo de trabajo, en el sector del metal?**

**46. ¿Qué consejos les daría a las mujeres que quieran trabajar en el sector?**

**47. ¿Considera útil la adopción de medidas de acción positiva en las empresas?**

**48. ¿Piensa que en el futuro se incorporarán más mujeres en profesiones en los puestos de trabajo en los que estén infrarepresentadas?**

