



TIEMPO DE MUJERES: vida, trabajo y formación

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Ilustración portada: Elena Caballero Arenas. www.lasmujeresquehayenti.com

Madrid. Marzo de 2020



ÍNDICE



PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
CONCLUSIONES	9
1. LA MUJER EN LA ESCUELA.....	13
2. LA MUJER EN EL TRABAJO.....	14
● Paridad en el empleo	14
● Ocupación y formación inicial	15
● Desempleo y mujer	17
● Mujer y ocupación.....	19
● Barreras que retienen el acceso al mercado de trabajo.....	21
● Condiciones de trabajo: temporalidad, parcialidad y salarios.....	23
3. LA FORMACIÓN DE LA MUJER EN LA EMPRESA.....	25
● La formación bonificada por las empresas	26
● Por tamaño de empresa	29
● Contenidos formativos	30



PRESENTACIÓN

Avanzar en formación y orientación es contribuir a erradicar la inequidad y la desigualdad. Las mujeres continúan con las mismas trabas en el acceso, promoción y mantenimiento del empleo. Hemos de seguir empujando para conseguir que el empleo no continúe siendo precario y que la pobreza deje de tener cara femenina.

Es imprescindible el acceso a la formación como arma de lucha contra las desigualdades. Debemos concebir que las personas somos iguales y que, para poder serlo es fundamental el acceso a las herramientas que nos ayuden a conseguir dicho objetivo, a pesar de la tozudez de determinados intereses que no contribuyen a la equidad.

Hay una clara relación entre educación y pobreza. Los grupos sociales más pobres son los que menos educación han recibido y los que tienen más dificultades para acceder a ella y a sus beneficios. Pero no son los únicos, porque sucede lo mismo con cualquier otra diferencia que genera marginación por razón de género, raza, cultura, religión o aptitudes físicas o intelectuales.

Por unos motivos o por otros, aunque el derecho a recibir educación es universal, se dan múltiples diferencias y desigualdades que lo dificultan y que impiden su ejercicio. Cuando se habla de igualdad de oportunidades educativas se está hablando de adoptar medidas para acabar con la desigualdad. Podremos considerar que se ha alcanzado la igualdad real cuando todas las personas tengan las mismas posibilidades educativas y de formación.

Las políticas llevadas a cabo en los últimos años, especialmente a partir de 2008, han generado nuevos retos sociales, entre ellos la necesaria mejora del acceso, estabilidad y calidad del empleo; la lucha contra la creciente desigualdad vinculada al empleo precario y, simultáneamente, la transformación tecnológica y la urgente transición ecológica de los modos de producción y consumo.

El papel de la formación profesional en su concepto más amplio es incuestionable como acompañamiento a las políticas de empleo, la actualiza-

ción profesional, la inversión pública y privada en nuevas actividades, los cambios en la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías..., en definitiva, para mejorar los procesos de producción en aras de la sostenibilidad social, económica y medioambiental.

La formación de trabajadores y trabajadoras no es solo una dimensión económica. Organismos e instituciones, en distintos ámbitos, apelan a la coordinación de las políticas públicas para orientar las necesarias transformaciones del modelo productivo garantizando la igualdad de oportunidades.

Lola Santillana

Secretaria confederal de Empleo
y Cualificación Profesional de CCOO

INTRODUCCIÓN

Es muy largo el camino recorrido y largo también el que queda hasta lograr la igualdad de la mujer y el respeto a su integridad. Su abnegación, solidaridad y empatía ha sido utilizada para diezmar su fuerza, su voluntad y su presencia. Inició el viaje de forma silenciosa y casi siempre ocultada y acallada; pero su voz se ha convertido en un clamor por la dignidad. Un recorrido realizado con tesón, alegría, sororidad y convencimiento de la necesidad de ser, de descubrirse como mujeres. Es la lucha de las mujeres que tratan de abrirse paso en un mundo predominantemente masculino.

Una batalla diaria, salvando resistencias en su noble empeño de vivir, trabajar, estudiar, ser madres, hijas, amigas y compañeras. En definitiva, de ser libres y dueñas de sí mismas.

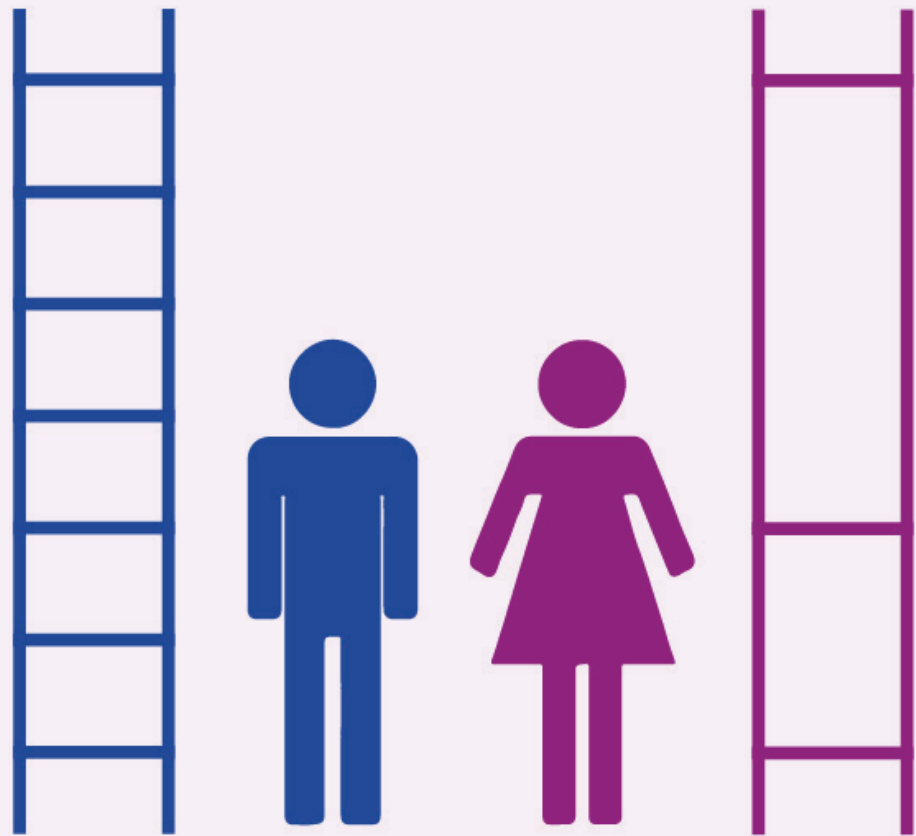
24 millones de mujeres residen en España, el 51% de la población; 2,5 millones proceden de otro país. En España cada 100 hombres, hay 104 mujeres y el 65% de ellas – casi 15,5 millones– se encuentran en edad “laboralmente activa”. Más de un millón reside fuera, fundamentalmente en América y Europa.

La igualdad de género es uno de los objetivos de la estrategia de desarrollo sostenible 2030 de la ONU. La igualdad en el acceso a un trabajo decente y a la educación son elementos incuestionables si se quiere una sociedad sostenible, más justa y equitativa.

La estrategia europea 2020 señala a jóvenes, mujeres y personas con nivel bajo de educación entre quienes se encuentran en situación de desventaja en relación al empleo.

Un año más, la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO rinde su pequeño homenaje a las mujeres, que trabajan, que quieren trabajar, que quieren aprender y que quieren seguir creciendo, aunque tengan que vencer las dificultades que la sociedad les impone: por su edad, maternidad, origen y, en definitiva, por su condición de ser mujer. Cuando hablamos de empleo, lamentablemente, la mujer aún tiene peores trabajos. Las condiciones laborales le son más adversas: en la escala profesional, en la retribución, en la formación, etc.

Este trabajo insiste en esa realidad de techos invisibles que frenan y retienen el reconocimiento que la sociedad debe a la mujer. Se aborda la mujer desde la perspectiva de la formación y el empleo, con una mirada a la mujer joven y a la mujer extranjera, donde su realidad se torna aún más ruda. Se trata de saber si la formación es un elemento que corrige las desigualdades en el acceso al trabajo, y cuál es el comportamiento de las empresas para integrar a las mujeres en los planes de formación y favorecer su desarrollo profesional.



CONCLUSIONES

En el ámbito del trabajo, la mujer sigue en clara desventaja respecto al hombre. La desigualdad de oportunidades se manifiesta en todos los aspectos: acceso al trabajo, mayor precariedad y vulnerabilidad, salarios más bajos y menores posibilidades de formarse en las actividades formativas que organiza la empresa.

La mujer parte de una posición mejor para incorporarse al mundo laboral. Sin embargo, su condición de mujer frena su desarrollo y promoción en el trabajo. La mujer y el hombre nacen iguales, pero crecen en la desigualdad.

Unas condiciones laborales peores y la falta de políticas efectivas que favorezcan la equidad en el trabajo y obliguen a un trato igual entre hombres y mujeres, aboca a la mujer a un círculo vicioso. Acceden a trabajos peores; compatibilizan la vida familiar y son las primeras en abandonar el trabajo; el coste de oportunidad de que ellas dejen de trabajar es menor: ganan menos, pierden menos (por supuesto, en términos estrictamente monetarios).

DATOS RELEVANTES

A lo largo del documento se muestran diferentes cifras de población con relación a la población que trabaja. Para que sea más sencilla la lectura, en el cuadro siguiente se ofrece un resumen de las principales magnitudes. Los datos se corresponden con el ejercicio 2019 y han sido extraídos de la Encuesta de Población Activa y de los datos de participación en acciones formativas de FUNDAE.

	Total	Mujer	%
Población Activa	23.027.100	10.753.700	46,7%
Población ocupada	19.773.300	9.033.700	45,7%
Población asalariada	16.670.500	7.972.000	47,8%
Población asalariada sector privado	13.448.000	6.164.000	45,8%
Participantes formación bonificada	4.620.614	1.274.149	27,6%

■ **Las mujeres parten con una ventaja comparativa respecto a los hombres para acceder al mercado de trabajo: su nivel de formación en el sistema educativo es superior al de ellos.** Hay más mujeres con estudios medios y superiores; la mujer se forma, elige y decide formarse más que los hombres.

■ **En 2019, se produce el nivel de desigualdad entre hombres y mujeres más alto desde 2008 en el acceso al empleo.** La equidad supone igualdad en las condiciones que ambos tienen para conseguir un trabajo. Cuando el porcentaje de hombres que trabajan en relación a los que quieren hacerlo es superior al que representa en el caso de las mujeres, existe desigualdad. La recuperación económica no ha equilibrado la balanza, más bien ha provocado las tasas más altas de desigualdad de toda la década, distanciándola en cuatro puntos. Durante la crisis, desde 2008 hasta el año 2012, la diferencia fue de un punto.

■ **La mejor posición de partida referida al nivel de formación, contribuye a reducir la brecha de género en el empleo, pero no logra la paridad en ninguno de los niveles.** Hay una tendencia innatural a favor del hombre. En niveles de formación superiores hay más mujeres que hombres, sin embargo se contrata a más hombres que mujeres. La diferencia en las tasas de ocupación oscila desde los 7 puntos para niveles de estudios superiores, a los 21 puntos para los más bajos.

■ **El paro golpea más a la mujer que al hombre y más aún a la mujer joven o extranjera.** La tasa de paro masculina se situó en el año 2019 en el 12,5%. La de la mujer era casi 4 puntos superior y, en el caso de la mujer extranjera, la tasa de paro en el primer trimestre fue del 23%. Ser mujer joven y con estudios incompletos es un factor de alto riesgo, el desempleo afecta al 75% de ellas.

■ **La brecha en el empleo también existe independientemente del sector o rama de estudios que la mujer haya elegido.** En los sectores más feminizados como educación o servicios sociales, la brecha aunque es menor, existe. Solo en los estudios relacionados con las ciencias sociales, periodismo o documentación, la tasa de paro masculina supera a la femenina en casi tres puntos.

■ **Las ocupaciones mantienen un marcado sesgo sexista y las mujeres ocupan las más desreguladas y con peores condiciones y menor control sindical.** Ocupaciones elementales, de la hostelería y administrativas son los puestos que ocupan y “acaparan” las mujeres. Cargos de dirección, ocupaciones cualificadas en la industria con mejores condiciones, con presencia sindical, con mayor regulación y garantías de derechos laborales, se reservan a los hombres.

■ **Traspassar la barrera de lo sectorial es difícil para la mujer. El mercado de trabajo reproduce el tradicional rol que se le atribuye de atención y cuidados de las personas y del hogar.** Las mujeres trabajan fundamentalmente en el sector de comercio, sanidad y servicios sociales, educación, hostelería y servicio doméstico. Los hombres se concentran en la industria, reparación de vehículos y construcción

■ **Formación, cuidados personales y obligaciones familiares son los motivos que retienen y mantienen a las mujeres fuera del mercado de trabajo.** Vencer la barrera de la responsabilidad no compartida es prioritario para mejorar las oportunidades de acceso al empleo de la mujer. Promover políticas de igualdad en las condiciones de trabajo y de conciliación laboral contribuiría a un reparto más justo de las responsabilidades familiares.

■ **Temporalidad, parcialidad y retribuciones más bajas afectan más a la mujer que al hombre y sobre todo a la mujer joven. Las condiciones de trabajo perpetúan una sociedad patriarcal y empujan a la mujer a mantener su rol de “ama de casa”.** El trabajo a tiempo parcial es más acusado en la mujer más joven y en la mujer entre los 35 y los 45 años. La parcialidad en la contratación se da con diferencia en la mujer joven y en edad fértil. Compaginar estudios con trabajo puede ser uno de los motivos en el caso de la mujer joven, si la elección del número de horas que trabaja fuera voluntaria. Sin embargo, la reducción de jornada está presente en todos los tramos de edad. La mujer compagina sus responsabilidades familiares con las laborales, reproduciendo una vez más el rol que se le concede, un rol que ocupa la casa y la familia y donde la presencia del hombre apenas se nota. La diferencia en la retribución salarial puede llegar a ser un 47% inferior a la del hombre.

■ **El interés de la mujer por la formación no acaba en la escuela. En el trabajo sigue su formación, casi siempre relacionada con su profesión, con menos apoyo de la empresa del que tiene el hombre.** 2008 fue el único año donde la tasa de participación de la mujer en los planes de formación de la empresa estuvo por encima de la del hombre, superando el índice de paridad en 6 centésimas. La mujer recibe menos horas de formación y se forma menos en modalidad presencial, que es la modalidad mejor valorada por las plantillas. La mujer joven tiene tasas de cobertura formativas similares a la del hombre joven. Sin embargo, la brecha o distancia aumenta con la edad.

■ **La presencia sindical favorece y garantiza la igualdad en el acceso a la formación.** En las empresas a partir de 50 o más trabajadores y trabajadoras, con una mejor organización de la representación a través de los comités y secciones sindicales, el acceso de la mujer a la formación en la empresa se realiza en mejores condiciones de respeto a la paridad de género. Las diferencias más relevantes se producen en las grandes empresas y en aquellas que tienen entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras en plantilla.

■ **La contribución al desarrollo profesional de las mujeres a través de la formación bonificada es muy difícil de valorar por su predominante carácter transversal, básicamente formación obligatoria en prevención de riesgos laborales. Fuera de los contenidos transversales existe un marcado carácter sexista en la formación que reciben ellos y ellas.** Ellas se forman en áreas relacionadas con la docencia, los cuidados personales y los servicios sociales. En el caso de ellos, predominan los contenidos relacionados con la conducción, el pilotaje, la calidad o la seguridad y vigilancia.



1

LA MUJER EN LA ESCUELA

El nivel de formación de la mujer es superior al de los hombres en el sistema educativo. Hay más mujeres con estudios superiores que hombres. La mujer se forma, elige y decide formarse en mayor medida que los hombres.

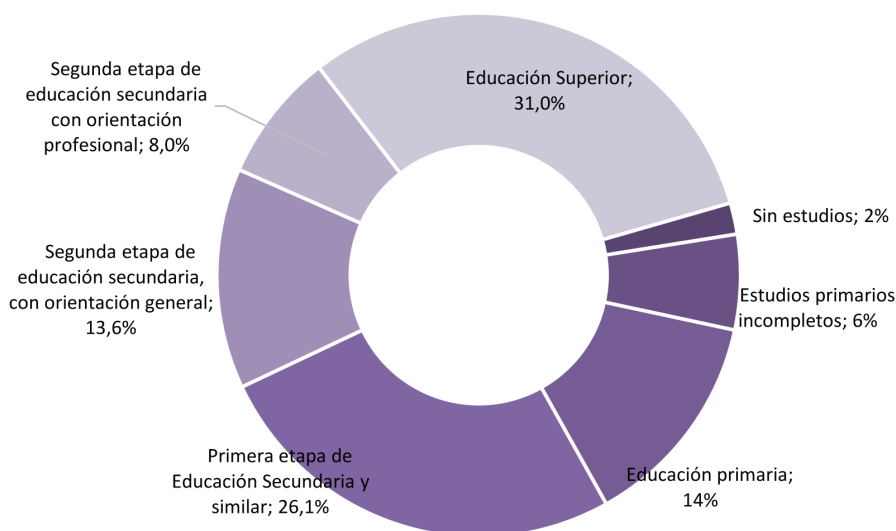
El 51% de la población con 16 años o más es mujer. El número de mujeres con educación secundaria y estudios superiores es mayor que el de hombres. El 31% de las mujeres tiene estudios superiores. En el caso de los hombres solo el 29,5% ha alcanzado dicho nivel.

El porcentaje de mujeres analfabetas o con estudios primarios también es superior al de los hombres: el 8% de las mujeres no tiene estudios o solo son primarios, frente al 5% de los hombres. Esta característica se localiza en mujeres con edades más avanzadas, el 70% de las que no han alcanzado estudios primarios tienen 70 años o más. La tasa de mortalidad más baja hace que haya más mujeres que hombres, sobre todo a partir de los 55 años.

La distribución de la mujer extranjera según nivel de formación es muy similar a la española, aunque en los niveles más bajos y más altos de educación están un punto por encima de la española.

El abandono temprano, población entre 18 y 24 años que no ha completado la segunda etapa de educación secundaria, afecta más a los hombres. El 21,4% de los hombres no completa la primera etapa de educación secundaria. En el caso de las mujeres, solo afecta al 13% de ellas.

Gráfico 1: Distribución de las mujeres de 16 años y más por nivel de formación alcanzado



Fuente: INE. EPA. Datos de población en viviendas familiares. Ejercicio 2019.

2

LA MUJER EN EL TRABAJO

PARIDAD EN EL EMPLEO

El año 2019 presenta la mayor brecha de los últimos diez años que separa a hombres y mujeres en oportunidades de acceso al empleo.

La igualdad en el acceso al empleo se conseguirá cuando la mujer tenga las mismas oportunidades que el hombre. Esto es, cuando exista equivalencia y proporcionalidad entre la población que quiere trabajar y la que trabaja o cuando las tasas de inserción sean iguales.

En el año 2019, de las 23.027.100 personas que querían y podían trabajar, el 47% eran mujeres y el 53% hombres. El 88% de los hombres tenían un trabajo frente al 84% de las mujeres. La paridad en el empleo se alcanza cuando las tasas de acceso al mercado laboral son las mismas.

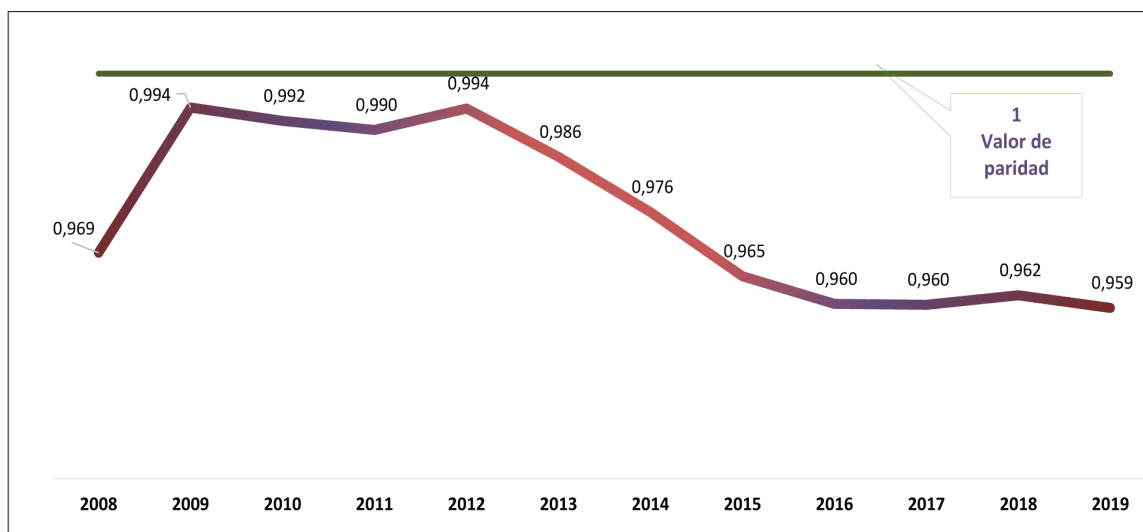
La relación entre estas tasas de empleo femenina y masculina es un indicador que permite medir la brecha y la desigualdad en el acceso al empleo; **la igualdad o paridad se consigue con el valor 1**. El gráfico 2 refleja la evolución durante los diez últimos años. **En el año 2019 se produce el nivel de inequidad más alto en las tasas de empleo entre hombres y mujeres.**

El índice puede cambiar con el movimiento en la población activa o número de personas que buscan empleo o con la variación en el número de personas ocupadas. Un aumento grande en la población activa femenina sin una respuesta igual en el empleo provoca una caída del índice, al igual que si baja la ocupación de las mujeres.

De igual forma, las variaciones que se producen en la ocupación del hombre afectan en sentido contrario: un crecimiento en la tasas de ocupación del hombre afecta negativamente a la paridad en el empleo, si la de la mujer no crece en la misma proporción.

Los niveles más próximos a la paridad se dan precisamente en la época en la que el desempleo fue mayor. La crisis afectó más a los hombres, descendió el número de hombres ocupados y aumentó la ocupación femenina, las tasas se acercaron y eso redundó en una mejora del índice. Con la recuperación económica, la balanza vuelve a inclinarse a favor del trabajo masculino.

Gráfico 2: Indicador de igualdad de oportunidades de la mujer en el acceso al empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. EPA.

OCUPACIÓN Y FORMACIÓN INICIAL

La variable género o ser mujer influye negativamente en el acceso al trabajo. El nivel de formación ayuda pero no iguala las tasas empleo. La tasa de empleo es mayor en los hombres en todos los niveles formativos.

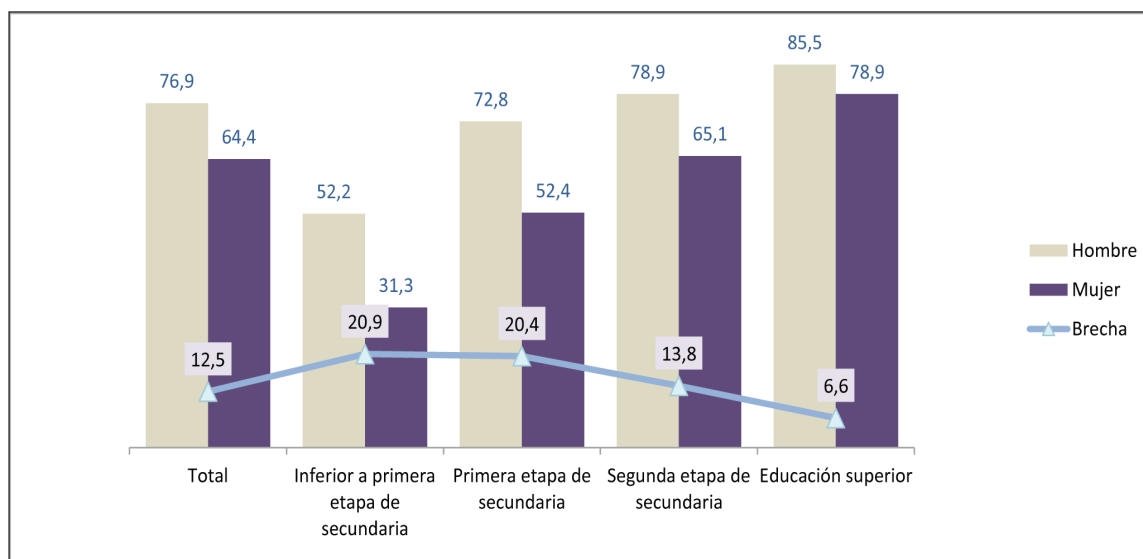
En el año 2019, 19.779.300 personas estaban ocupadas. De éstas, el 45,6% -9.033.700- eran mujeres. La tasa de ocupación o de empleo de la mujer, entendida como el porcentaje de personas que tienen un empleo -por cuenta ajena o propia- en relación con el total de la población en edad de trabajar, es más baja para todos los niveles de formación y, especialmente, cuando se han alcanzado estudios primarios.

La determinación de la mujer choca con los prejuicios del mercado y del empresariado. La brecha no desaparece con el nivel de formación, aunque sí es menor cuando el nivel de estudios es superior. Las posibilidades de encontrar trabajo crecen con el nivel de formación, pero la mujer tiene que esforzarse más. Hay una tendencia innatural a favor del hombre. En niveles de formación superiores hay más mujeres que hombres, sin embargo, se contrata a más hombres que mujeres.

El gráfico 2 muestra las tasas de empleo por género y nivel de estudios (según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional) para la población entre 25 y 64 años. El 76,9% de los hombres que quieren trabajar están ocupados. En el caso de la mujer solo el 64,4% de las activas tiene un trabajo. La brecha entre la tasa de empleo del hombre y la mujer se sitúa en 12,5 puntos. En el caso de personas con niveles de formación inferiores (hasta primaria) esta distancia alcanza los 21 puntos. Las posibilidades de empleo de la mujer crecen con la formación, aunque la diferencia no desaparece.

En los niveles de educación superiores, la diferencia es de 6,6 puntos; en los más bajos castiga más a las mujeres que a los hombres.

Gráfico 3. Tasas de empleo de la población entre 25 y 64 años según nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia a partir la explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional

La diferencia se da en todos los tramos de edad y, en especial, en las mujeres a partir de los 30 años, edad que coincide con la época de mayores responsabilidades de atención y cuidado de los hijos e hijas. Estas responsabilidades que asume la mujer se intuye que no son compartidas ni voluntarias, pues la tasa de paro femenina también es mayor en estos tramos de edad.

La menor ocupación de la mujer ha de atribuirse a factores externos relacionados con quien tiene la capacidad de contratar. La mujer se enfrenta a más barreras para encontrar un trabajo solo por el hecho de ser mujer y por el papel que aún se le asigna como mujer, diferente del hombre.

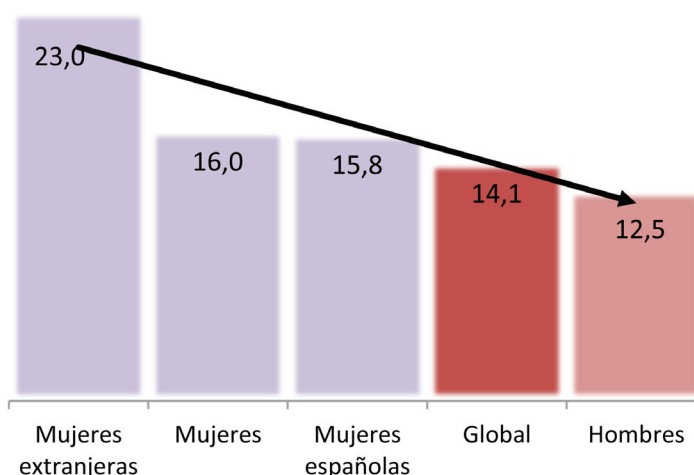
DESEMPLEO Y MUJER

El paro golpea más a la mujer que al hombre y más aún a la mujer joven o extranjera.

La tasa de paro masculina se situó en el año 2019 en el 12,5%. La de la mujer era casi 4 puntos superior y, en el caso de la mujer extranjera, la tasa de paro en el primer trimestre fue del 23%.

Gráfico 4: Tasas de paro según género y nacionalidad. Datos 2019

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPA y Estadística de movilidad laboral y geográfica. INE, datos referidos al primer trimestre. La nacionalidad española incluye la doble nacionalidad



La distancia entre hombres y mujeres no desaparece, pero se reduce con niveles de estudios más altos y no siendo mujer joven ni estando en edad fértil o de decidir ser madre.

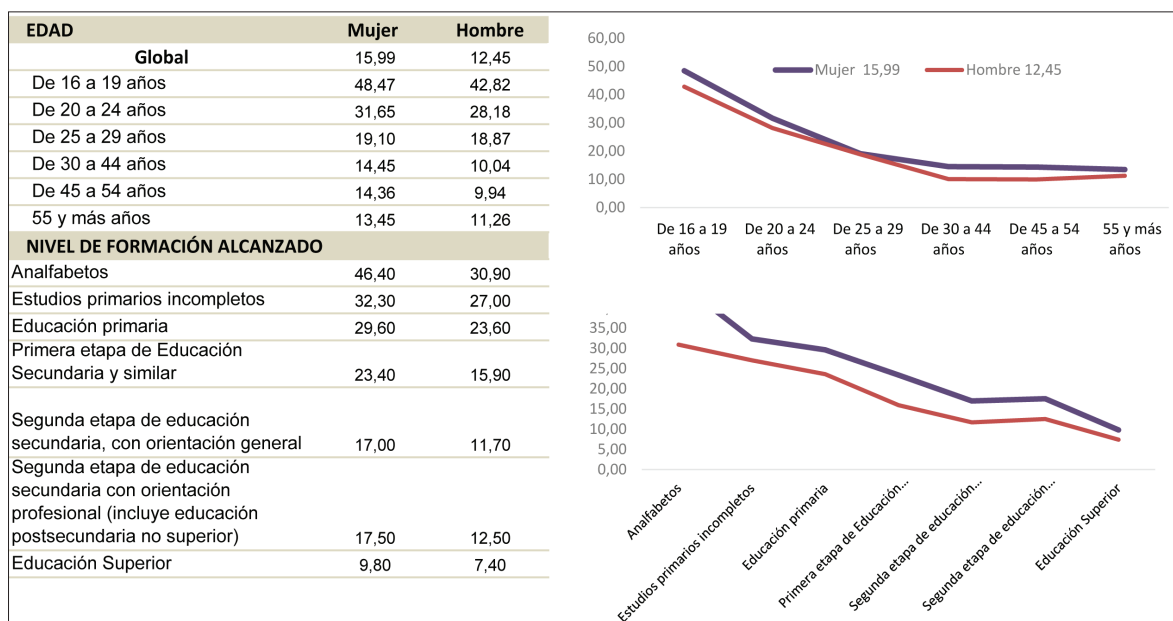
Los datos alarman en el caso de la mujer joven de menos de 30 años: el 48% de las jóvenes de menos de 20 años están en situación de desempleo y el 31,65% de las que tienen edades entre los 20 y 24 años, tampoco logran encontrar un trabajo.

Solo a partir de los 25 años la tasa de paro femenina se suaviza y se sitúa en el 19%, edad que coincide con la finalización de estudios terciarios. La tasa de desempleo de la mujer se acerca a la media cuando el nivel de estudios es superior.

En el gráfico 5 se observa que, independientemente de la edad y del nivel de formación, la mujer siempre está en clara desventaja frente al hombre para acceder a un puesto de trabajo. En todos los tramos de edad y de estudios, el nivel de paro es superior en la mujer. El bajo nivel de formación unido a ser mujer joven aparece como factor de riesgo:

las distancias son mayores (6 puntos para las más jóvenes y entre 15 y 5 puntos para las que no tienen estudios o solo estudios primarios incompletos). Si se cruzan las variables estudios y edad, se observa que la mayor tasa de desempleo se localiza entre las mujeres jóvenes con estudios primarios, afecta al 75% de ellas, casi 17 puntos más que la que tienen los hombres con las mismas características.

Gráfico 5. Tasa de paro según edad y nivel de formación. Ejercicio 2019



Fuente: INE. EPA. Datos anuales

La brecha en el empleo también existe independientemente del sector o rama de estudios que la mujer haya elegido. Solo en estudios relacionados con las ciencias sociales, periodismo o documentación, la tasa de paro masculina supera a la femenina en casi tres puntos.

La brecha del paro se reduce en estudios relacionados con sectores feminizados como educación, salud, servicios sociales y también en los relacionados con tecnologías de la información y las comunicaciones. Es más grande en sectores como servicios y otros masculinizados como son la industria y la construcción.

En el caso de formación general sin especialización sectorial, el mercado de trabajo, los empresarios tienden siempre a favor de la contratación masculina.

ncia.

Tabla 1. Tasa de paro según el sector del nivel de formación alcanzado. 2018

Tasa de paro (porcentaje)	Mujeres	Hombres	Brecha
10 Servicios	18,54	11,79	6,75
07 Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción	14,46	8,74	5,72
00 Formación general, formación básica de adultos y habilidades personales	23,43	17,90	5,53
08 Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y veterinaria	12,40	7,67	4,73
05 Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas	13,15	8,68	4,47
04 Negocios, administración y derecho	12,81	8,37	4,44
02 Artes, humanidades y lenguas	11,59	8,10	3,49
Media	17,02	13,72	3,30
01 Educación	11,58	9,08	2,50
06 Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	9,97	9,08	0,89
09 Salud y servicios sociales	7,96	7,08	0,88
03 Ciencias sociales, periodismo y documentación	9,63	12,54	-2,91

Fuente: INE. EPA Enseñanza y Formación.

MUJER Y OCUPACIÓN

Las ocupaciones mantienen un marcado sesgo sexista. Los puestos de dirección y de la industria están altamente masculinizados. La presencia de la mujer es mayoritaria en las ocupaciones elementales y administrativas.

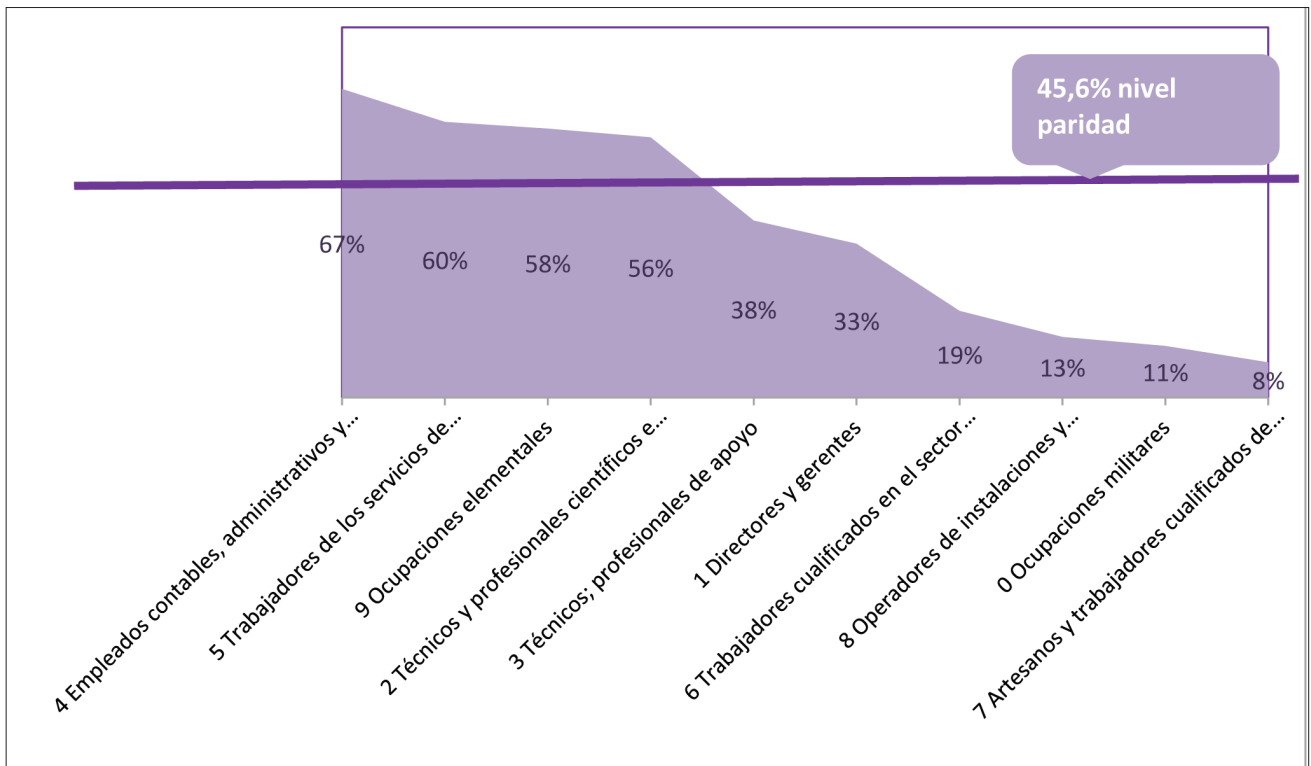
En el año 2019 más de 19 millones de personas estaban ocupadas (asalariadas y por cuenta propia). La mujer representa el 45,6% del total del empleo (9.033.700). Si tomamos este valor como el nivel de paridad en las ocupaciones, observamos que esto no se produce.

La mujer está infrarrepresentada en los puestos de técnicos de apoyo, de dirección y en las ocupaciones relacionadas con los sectores agrícolas e industriales.

En la ocupación de técnicos, profesionales y científicos la presencia femenina está por encima de la masculina, explicable seguramente por el peso de los sectores de enseñanza y sanidad.

Ocupaciones elementales, de la hostelería y administrativas son los puestos que ocupan y “acapan” las mujeres. Cargos de dirección, ocupaciones cualificadas en la industria con mejores condiciones, con presencia sindical, con mayor regulación y garantías de derechos laborales, se reservan a los hombres.

Gráfico 6: Porcentaje de mujeres ocupadas según ocupación. Ejercicio 2019



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

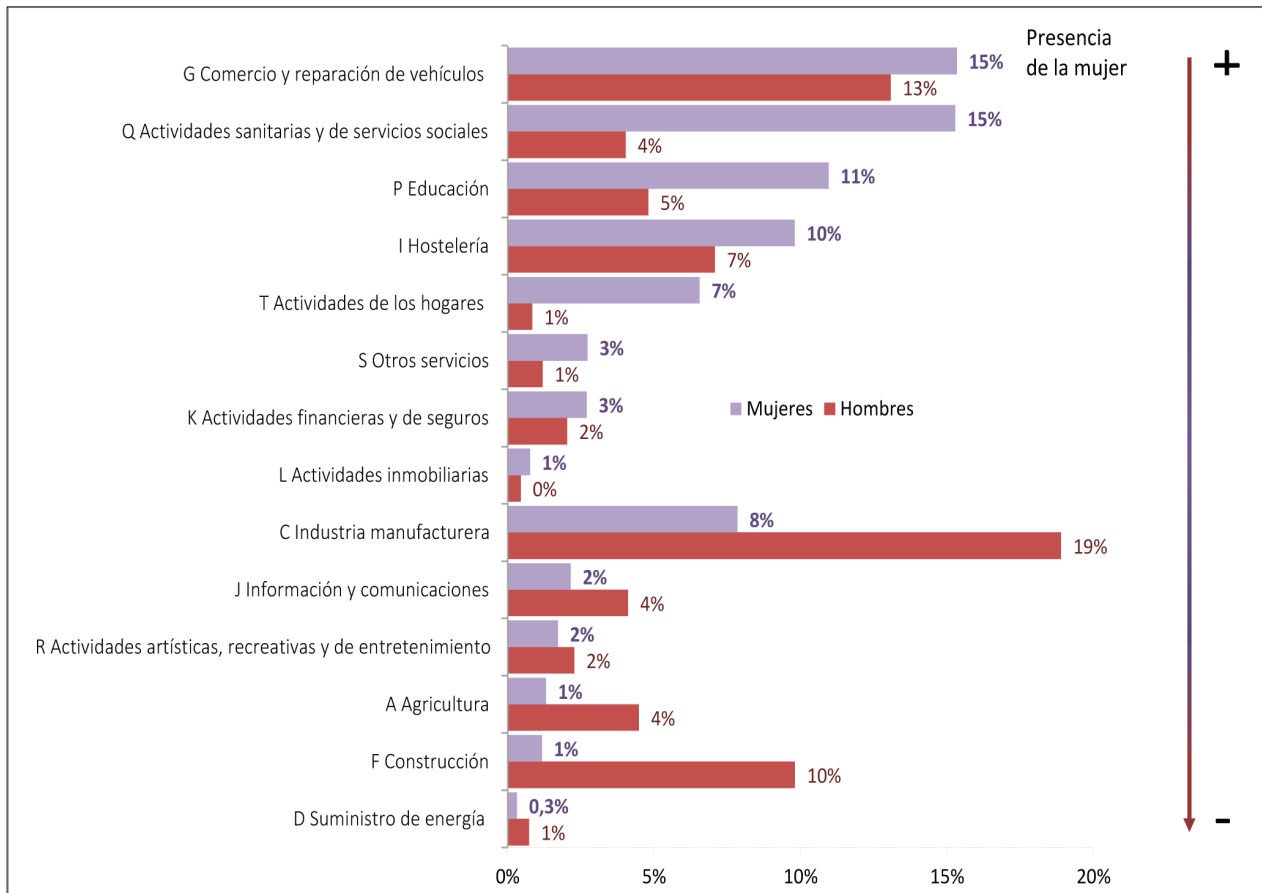
Traspasar la barrera sectorial resulta muy complicado para la mujer. El mercado de trabajo reproduce el tradicional rol que se le atribuye de atención y cuidados de las personas y del hogar.

Las mujeres trabajan fundamentalmente en los sectores de comercio, sanidad y servicios sociales, educación, hostelería y servicio doméstico. Los hombres se concentran en la industria, reparación de vehículos y en construcción.

El gráfico 7 muestra cómo se distribuye la ocupación de los hombres y de las mujeres entre los diferentes sectores. Hay sectores con un componente claramente femenino, donde la mujer accede más y además su presencia comparativamente con otros sectores es mayor: el sector sanitario, de servicios sociales, educación y actividades de los hogares son más favorables al empleo femenino.

En construcción, industria manufacturera y en la agricultura, predomina la ocupación masculina. A pesar de que en la industria manufacturera trabaja el 8% de mujeres, es un sector masculinizado, ya que ocupa al 19% de los hombres.

Gráfico 7. Distribución de la población asalariada por sector y género. Ejercicio 2019



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

BARRERAS QUE RETIENEN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Formación, cuidados personales y obligaciones familiares son los motivos que retienen y mantienen a las mujeres fuera del mercado de trabajo. Romper la barrera de la responsabilidad no compartida es prioritario para mejorar las oportunidades de acceso al empleo de la mujer. Promover e implementar políticas dirigidas a equiparar condiciones de trabajo contribuiría a un reparto más justo de las responsabilidades familiares.

Entre los motivos para no buscar trabajo se encuentran la jubilación, los estudios o el cuidado de personas.

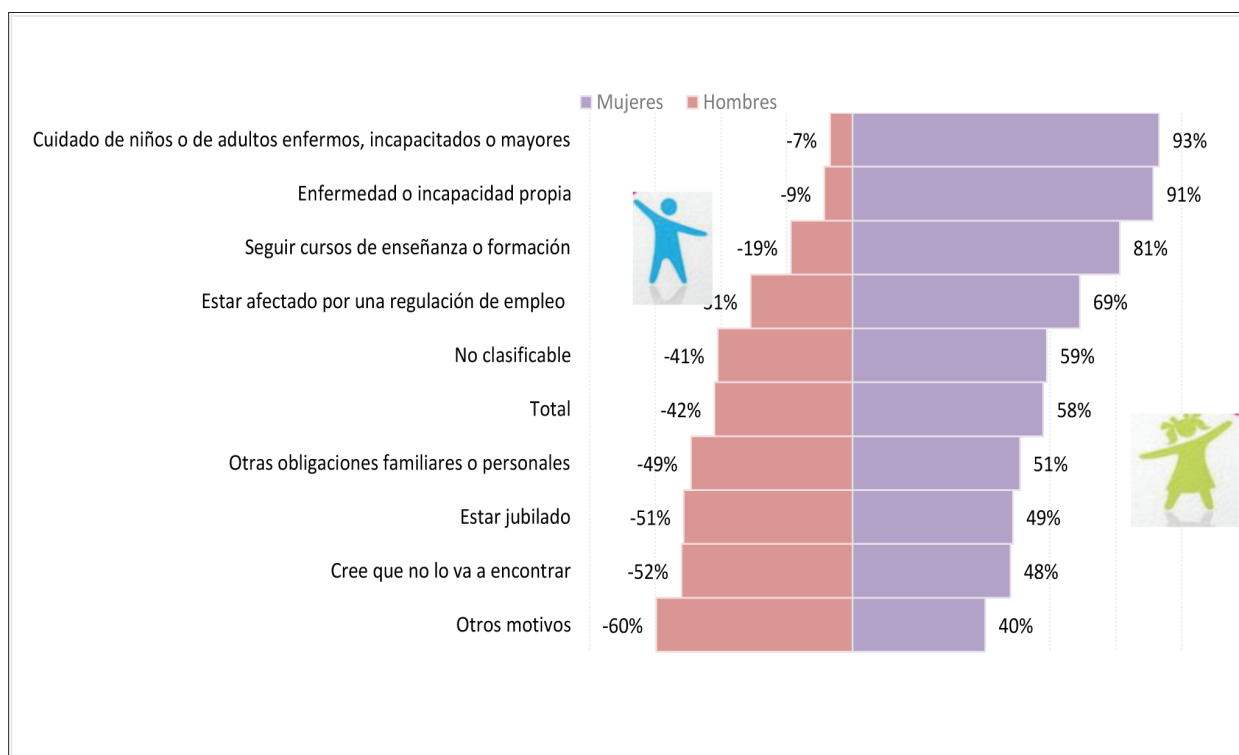
La jubilación, afecta a hombres y mujeres prácticamente por igual, se corresponde con la estructura de la ocupación: el 49% son mujeres y el 51% hombres.

Cuando hay que ocuparse del cuidado de niños y niñas, de las personas adultas y otras responsabilidades familiares, el 93% de los casos afecta a las mujeres.

La formación aparece como una de los motivos que interrumpe o retrasa la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. El 81% lo protagonizan ellas, lo que viene a confirmar la actitud proactiva de la mujer hacia la formación.

Estar afectado por un ERE, como causa para no buscar empleo, también afecta más a las mujeres, en un 70% de los casos.

Gráfico 8. Población inactiva. Motivos para no buscar empleo. 2019



Fuente: INE. EPA 2019

En la última encuesta de uso del tiempo realizada por el INE en 2010, la distribución del tiempo que realizaba la mujer y el hombre era muy similar en ambos casos cuando se trataba de cuidados personales propios y estudios. Sin embargo, la mujer dedicaba el doble de tiempo al hogar y a la familia y disponía de menos tiempo libre y para el trabajo remunerado.

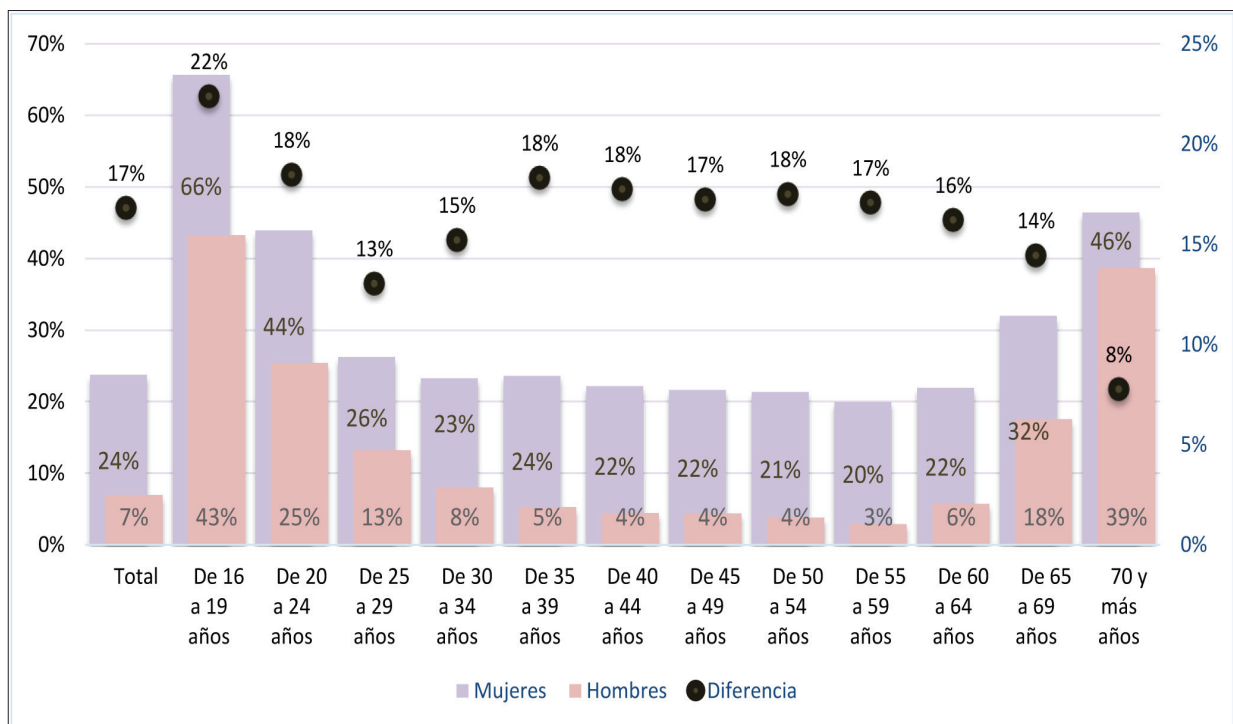
CONDICIONES DE TRABAJO: temporalidad, parcialidad y salarios

Temporalidad, parcialidad y retribuciones más bajas afectan más a la mujer que al hombre y sobre todo a la mujer joven. Las condiciones de trabajo perpetúan una sociedad patriarcal que empuja a la mujer a mantener su rol de “ama de casa”.

La temporalidad golpea al 27% de las mujeres, frente al 25% de los hombres.

El trabajo a tiempo parcial recae en las mujeres y, sobre todo, en las jóvenes hasta los 25 años y entre los 35 y los 44 años. En las más jóvenes coincide con la etapa educativa de nivel superior, durante la que se podría estar compaginando estudios y trabajo. En el segundo caso coincide con la etapa de la maternidad y con una posible reducción de jornada por cuidado de menores, reproduciendo una vez más el rol que se concede a la mujer; un rol que ocupa la casa y la familia y donde el hombre permanece ausente.

Gráfico 9. Porcentaje de población asalariada con contrato a tiempo parcial por edad y género. 2019



Fuente: INE. EPA 2019

El gráfico 9 muestra el porcentaje de población asalariada contratada a tiempo parcial. El 24% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial. En el caso de los hombres es del 7%, una diferencia de 17 puntos. Esta distancia es mayor en edades más jóvenes y a partir de los 30 hasta los 40 años. La temporalidad afecta a los y las jóvenes, pero especialmente a ellas: el 66% de las jóvenes entre 16 y 19 años no tiene un trabajo a jornada completa, en el caso de ellos el porcentaje es del 43%. El porcentaje de asalariadas a tiempo parcial disminuye con la edad, hasta la edad legal de jubilación, donde aumenta la contratación a tiempo parcial.

Según los datos de la Encuesta anual de estructura salarial del INE del año 2017, el salario medio del hombre era de 26.391 euros y el de la mujer de 20.607 euros, un 22% inferior; esta diferencia crece hasta el 33% si la mujer procede de la Unión Europea y alcanza el 47% si es americana, del centro y sur de América, fundamentalmente. La mujer española cobra unos 6.000 euros anuales menos que el hombre, cantidad que puede llegar hasta los 13.000 euros dependiendo de la nacionalidad de la mujer.

El riesgo de pobreza es mayor en las mujeres que en los hombres, los índices de carencias materiales son más altos en la mujer y más acusados también en la mujer joven.



3

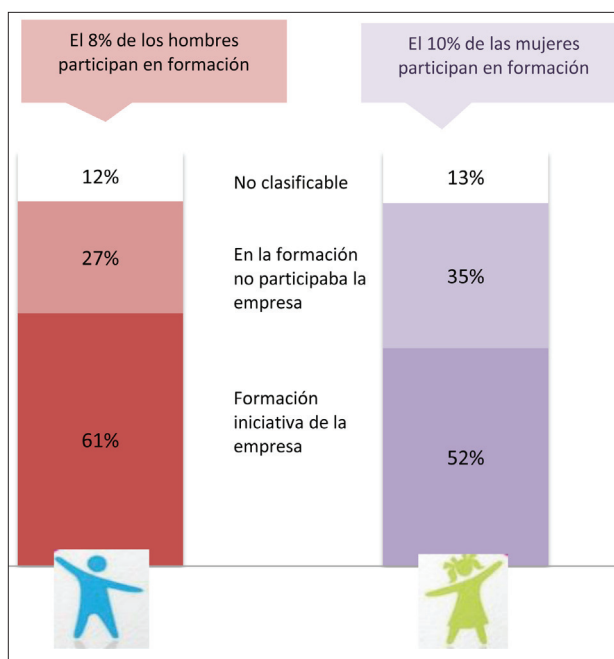
LA FORMACIÓN DE LA MUJER EN LA EMPRESA

El interés de la mujer por la formación no acaba en la escuela. En el trabajo sigue su formación, en muchas ocasiones relacionada con su profesión, aunque recibe menos apoyo de la empresa que el hombre.

La voluntad de la mujer de formarse no acaba en la escuela. La mujer sigue formándose en mayor proporción que el hombre y lo hace a iniciativa propia, con su tiempo, su voluntad y su esfuerzo.

Según datos de la EPA, el 10% de las mujeres ocupadas participa en actividades formativas. Gran parte de esta formación está relacionada con su puesto de trabajo. En el caso de los hombres, y a pesar de unas condiciones de acceso a la formación más favorables desde la empresa, su participación es menor, del 8%. En el 61% de los casos el acceso del hombre a las acciones formativas lo facilita la empresa, mientras que en el caso de las mujeres solo el 52% realiza formación ofrecida por las empresas; el 35% de las mujeres busca por su cuenta la formación, y en la mayoría de los casos se forman en materias relacionadas fundamentalmente con su puesto de trabajo.

Gráfico 10. Ocupados que cursan estudios no reglados según participe o no la empresa en dicha formación



En el gráfico se muestra que el 10% de las mujeres realiza actividades formativas, frente al 8% de los hombres. De las mujeres que trabajan y se forman el 35% lo hace al margen de la empresa, solo el 52% accede a cursos organizados por las empresas. Sin embargo, en el caso del hombre, el porcentaje de los que realizan estudios no reglados es inferior -8%- , al 61% se lo facilita la empresa y solo el 27% busca formación al margen de la organizada dentro de la empresa.

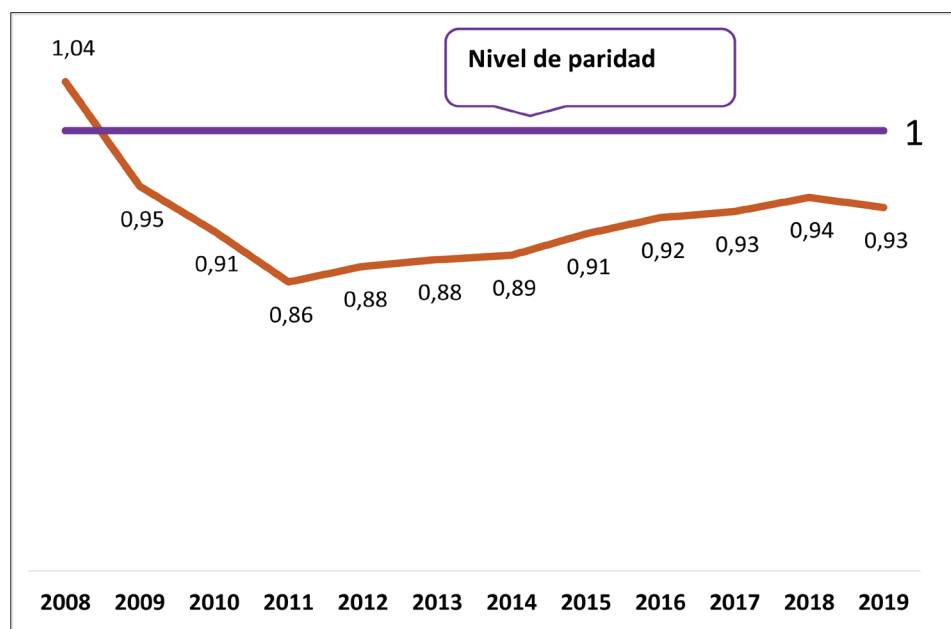
Fuente: INE. EPA

LA FORMACIÓN BONIFICADA POR LAS EMPRESAS

Las mujeres tienen menores oportunidades para formarse dentro de los planes que promueve la empresa. Durante la crisis se endurecieron las condiciones.

Las empresas pueden bonificar los costes de formación a través de la iniciativa de formación programada por la empresa dirigida al conjunto de población asalariada del sector privado. En el sector privado, el 46% de la población asalariada es mujer. Sin embargo, la participación de la mujer en la formación de las empresas solo representa el 44%. Durante 2019 las empresas formaron a 1.274.149 mujeres, un 21% del total. Como media, cada mujer realizó 1,6 cursos de formación. Cuando una mujer participa dos veces en un curso, se contabiliza como dos participantes. Así, durante 2019 hubo 2.035.290 participaciones. Teniendo en cuenta esto, la tasa de cobertura¹ se eleva al 32,9%, frente al 35% del hombre. Al igual que en el empleo, la equidad se produce cuando la proporción de mujeres formadas con relación a la plantilla es igual a la de los hombres.

Gráfico 11: Indicador de igualdad de oportunidad en la formación de las empresas. Formación bonificada



Datos: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE

1. A partir de aquí la tasa de cobertura vendrá definida por el cociente entre el número de participaciones y la población asalariada en cada categoría. La tasa de cobertura real debería medir el alcance de la formación: cuántas personas se forman, independientemente del número de cursos que realice, pero FUNDAE facilita los datos desglosados de participantes.

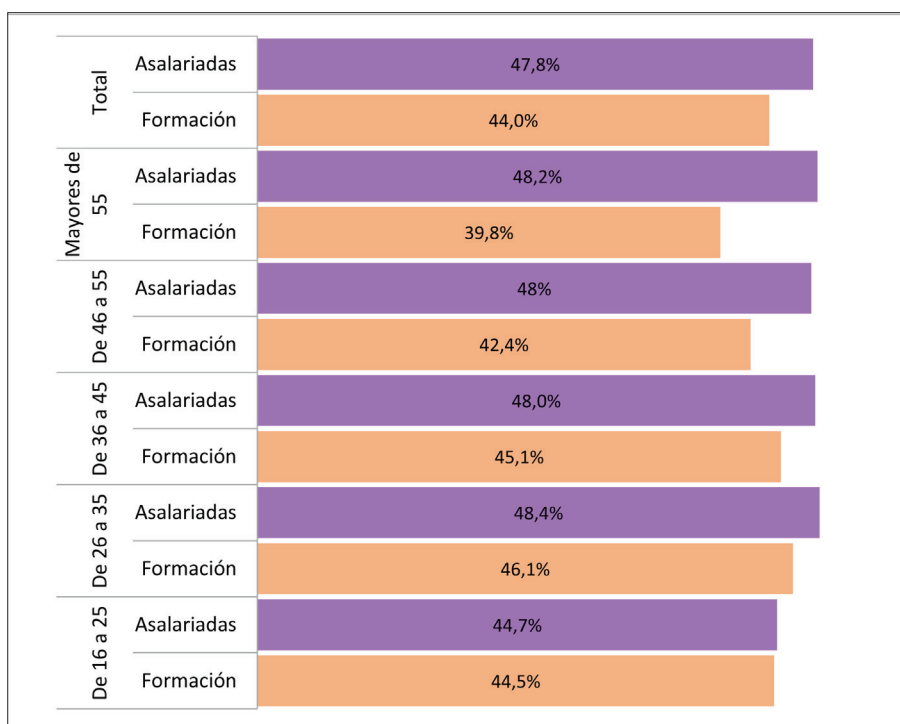
Las empresas forman proporcionalmente menos a las mujeres, que reciben además menos horas de formación, media hora menos, diferencia que es mayor para las más jóvenes y las mayores de 55 años.

La duración de la formación es muy corta, como media unas 14 horas por persona. Existen diferencias por grupo de cotización y también por género.

El acceso a la formación según **modalidad** también presenta disparidad entre hombres y mujeres: el 81% de los hombres tienen acceso a la formación presencial, mientras que solo el 71% de las mujeres se forman en esta modalidad. La modalidad presencial está mejor valorada por los trabajadores y trabajadoras de las empresas. Sin embargo, las empresas no facilitan su acceso de igual manera a hombres y a mujeres. El 29% de las mujeres utilizan la teleformación y en el caso de los hombres solo el 18% de ellos se forman mediante teleformación.

Por grupos profesionales o de cotización, el número de horas de formación es ligeramente superior en los grupos de ingenieros y técnicos. Resalta que las y los trabajadores menores de 18 años reciben formación muy por encima de la media –20 horas– y en el caso de las mujeres alcanza las 23 horas. En la mayoría de los casos es formación relacionada con la actividad en la empresa. **Destacar que en el marco de las relaciones laborales, no se alcanza el derecho a las 20 horas anuales de formación que el Estatuto de los Trabajadores pretende garantizar al conjunto de la población asalariada.**

Gráfico 12. Porcentaje que representa la mujer en las empresas y en la formación que dan según edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE

En general, los y las jóvenes participan poco en las iniciativas formativas de las empresas y, en muchos casos, se limitan a formación de acogida (conocimiento de la empresa, del producto, etc.), lo que hace que la tasa de cobertura sea muy baja. En cuanto a la edad, las diferencias más significativas se producen en los extremos: la tasa de cobertura de la mujer más joven y mayor es inferior al resto de edades. La edad más representada en la formación es la comprendida entre los 36 y los 45 años.

En las edades más jóvenes, entre los 16 y 25 años apenas hay diferencia: el 29% de los y las asalariadas recibe formación.

La cobertura formativa de los hombres es superior a la de las mujeres; en ambos casos crece con la edad pero la distancia entre ambas también. Así las empresas forman al 40% de hombres entre 46 y 55 años, mientras que en el caso de las mujeres el 35% de ellas asiste a cursos de formación organizados por sus empresas.

Tabla 2. Tasa de cobertura formativa en la formación bonificada según edad. Ejercicio 2019

	Mujer	Hombre
De 16 a 25 años	28,7%	29,0%
De 26 a 35 años	33,6%	34,8%
De 36 a 45 años	37,5%	39,2%
De 46 a 55 años	35,0%	39,8%
Mayores de 55 años	19,4%	23,4%
Total	33%	35,5%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUNDAE y EPA

Nota: la tasa de cobertura formativa se mide por la relación entre el número de participantes y el número de población asalariada del sector privado para cada tramo y categoría. Una estimación más exacta exigiría considerar el número de personas formadas en cada tramo, pero solo se dispone del número de participaciones (dos participantes pueden ser una persona que hace dos acciones formativas).

La mujer presenta en todas las categorías profesionales una participación inferior a la del hombre, salvo en la categoría de técnicas. El 25% de las mujeres formadas ocupa puestos de técnicos, frente al 19% de los hombres.

Una posición mejor de la mujer en la escala profesional favorece su inclusión en los planes de formación. Por el contrario, la mujer que ocupa las categorías más bajas está en clara desventaja frente al hombre.

Tabla 3: Distribución de participantes según categoría profesional. Ejercicio 2019

	Hombre	Mujer
Directivo	4%	3%
Mando Intermedio	11%	9%
Técnico	19%	25%
Trabajador Cualificado	47%	44%
Trabajador con Baja Cualificación	20%	19%
	100%	100%

Fuente: FUNDAE

POR TAMAÑO DE EMPRESA

La presencia sindical y la negociación en materia de formación favorecen el acceso de la mujer a las acciones formativas de la empresa.

Por tamaño de empresa, la mujer está en mejores condiciones de acceso a la formación respecto al hombre en las empresas de menor tamaño (hasta 5 en plantilla) y en las medianas (de 50 a 250), donde adquiere relevancia la existencia de representación sindical a través de comités, secciones sindicales y comisiones internas de formación.

La diferencia que existe en el acceso a la formación entre hombres y mujeres se produce en las empresas de mayor tamaño, seguidas de las empresas entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras.

Tabla 4: Participantes por género y tamaño de la empresa

Participantes según tamaño de la empresa (plantilla)	Cobertura		Índice de paridad		
	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre
De 1 a 5	103.851,00	129.229,00	11%	12%	91%
De 6 a 9	46.399,00	78.677,00	11%	13%	84%
De 10 a 49	249.269,00	446.172,00	21%	24%	88%
De 50 a 250	416.935,00	567.799,00	41%	41%	98%
De 250 a 500	162.929,00	213.786,00	41%	45%	91%
Más de 500	1.056.432,00	1.149.676,00	42%	57%	74%
Total	2.035.815,00	2.585.339,00	31%	35%	90%

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

CONTENIDOS FORMATIVOS

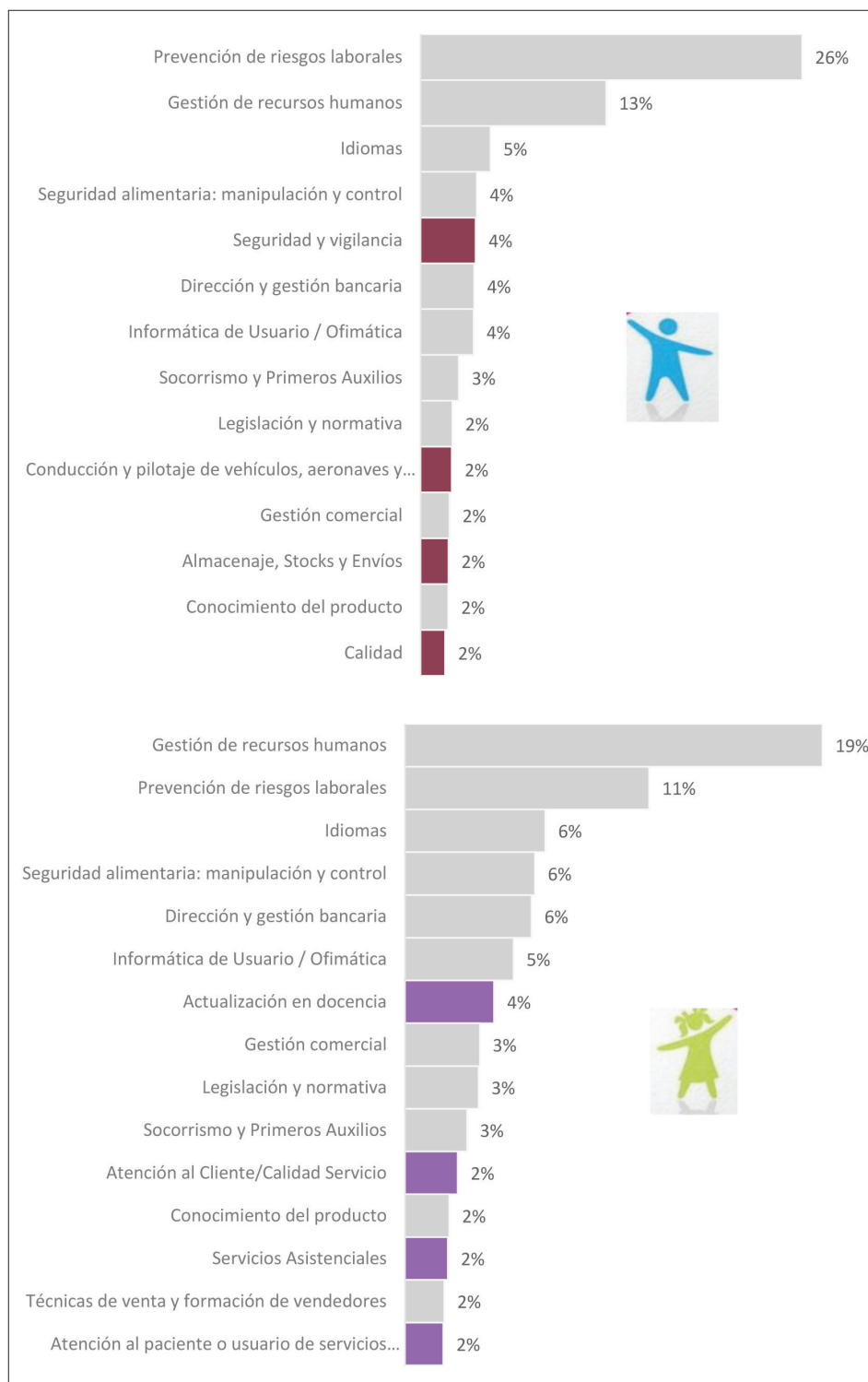
Es muy difícil en este marco realizar una valoración de la contribución de la formación al desarrollo profesional de la mujer.

La formación que se imparte dentro de la formación bonificada tiene un carácter marcadamente transversal, que no se corresponde con la naturaleza de esta iniciativa que es la de responder a necesidades estratégicas y específicas de la empresa.

El 44% de los hombres y el 36% de ellas se forman en prevención de riesgos laborales, recursos humanos e idiomas. Estas materias son mayoritarias en toda la formación bonificada.

A pesar de ello, se aprecia también el carácter de género en la formación que dan las empresas en los contenidos sectoriales con mayor volumen de participación. En la mujer destacan los relacionados con actualización en docencia, atención al cliente, servicios asistenciales y atención al paciente. En el caso de los hombres los primeros puestos lo ocupan seguridad y vigilancia, almacenaje, calidad y conducción y pilotaje –muy ligado a los carnets de aptitud profesional y gestión comercial–.

Gráfico 13: Contenidos formativos más significativos (hasta el 75% de participantes) por género. Ejercicio 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE

**TIEMPO DE MUJERES:
vida, trabajo y formación**

