

La mujer **AVANZA**,  
conquista espacios de **IGUALDAD**,  
la mujer es **ESENCIAL**



**Edita:** Confederación Sindical de CC00

**Elabobración:** Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de CC00

**Maquetación:** Secretaría de Comunicación de CC00

Ilustración portada: Elena Caballero Arenas. [www.lasmujeresquehayenti.com](http://www.lasmujeresquehayenti.com)

Madrid. Marzo de 2021



INTRODUCCIÓN .....	5
CONCLUSIONES .....	7
IGUALDAD DE GÉNERO: ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO..	9
LA MUJER EN EL TRABAJO .....	10
■ Igualdad de oportunidades en el empleo.....	15
LA MUJER EN LA FORMACIÓN.....	18
■ Un mercado de trabajo segmentado por género.....	18
■ La formación de las mujeres en la vida adulta.....	19
■ La formación para el empleo en el ámbito de las políticas públicas .....	19
■ El derecho a la formación en la empresa.....	22
■ La formación por ocupaciones.....	23
■ Contenidos formativos.....	23
■ La formación de la mujer en los sectores esenciales.....	25



## INTRODUCCIÓN

**2020 ha sido un año difícil.** La irrupción del coronavirus, ha supuesto un reto para la población a nivel mundial. Ha sometido a prueba la capacidad de resistencia y de respuesta de nuestra sociedad. La declaración del estado de alarma en marzo para hacer frente al coronavirus y garantizar la salud, paralizó la actividad durante el segundo trimestre y aun hoy se mantiene con restricciones. Estas limitaciones han traído un enfriamiento económico y productivo con importantes repercusiones en el empleo y en la vida de las personas.

Este mes, los datos han revelado un aumento del paro registrado en febrero de 44.436 personas, con un claro componente femenino: el 70% son mujeres. La destrucción de empleo se concentra en hostelería, comercio y actividades administrativas auxiliares, ocupaciones donde la mujer tiene una presencia mayor. Las mujeres representan el 58% de las más de 4 millones personas desempleadas en la actualidad.

Las medidas de protección social aprobadas y acordadas con las organizaciones sindicales y empresariales han evitado una mayor fractura social derivada de un agravamiento de las desigualdades.

Una situación que ha truncado la actividad de nuestro país y las vidas de miles de personas. Ha golpeado a las más vulnerables. Largas colas de hombres, de mujeres y de familias, han rodeado a diario las calles de nuestros barrios clamando por el derecho a una vida digna arrebatada por la pandemia.

Afrontar la emergencia sanitaria, garantizar a la ciudadanía los servicios, alimentos y cuidados que necesitaban, no hubiera sido posible sin la mujer. La entrega de quienes han salido a trabajar para cuidar de una sociedad confinada y luchar por salvar vidas, tiene rostro de mujer: **las mujeres han resultado ser esenciales en esta crisis.**

Han sido muchos los agradecimientos, pero nunca suficientes para reconocer la labor y el papel que han desempeñado las trabajadoras del comercio, las cajeras, las reponedoras, las dependientas, las limpiadoras, las enfermeras, las doctoras, las auxiliares, las farmacéuticas, las cuidadoras de nuestros mayores, las científicas, las mujeres transportistas, que no han dudado en ponerse al volante, en un medio completamente adverso para ellas, pero con la mirada siempre hacia adelante y con el único propósito de hacer la vida un poco más fácil.

A todas ellas, gracias por esa lección de generosidad y de compromiso que nos ha sobrecogido, que ha contagiado de una necesidad de fraternidad y solidaridad, que ha hecho posible que el pueblo haya ayudado al pueblo a mantenerse a flote.

Una vez más, en este 8 de marzo, desde la **Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación de CCOO** queremos ser partícipes de este tributo a la mujer.

## Promover la igualdad efectiva y plena es un reto para la sociedad y el progreso

En España se van alcanzando, aun de forma lenta, espacios y oportunidades para la igualdad. La coalición de fuerzas progresistas en nuestro país está impulsando medidas con este propósito.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, desarrollando mecanismos que identifiquen, corrijan y combatan la discriminación en este ámbito.

Los planes de igualdad son una herramienta para luchar contra todo tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El RD 901/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad de las empresas, constituye un avance en el respeto a la igualdad de trato de las trabajadoras en las empresas. Obliga a acordar con la representación legal de las trabajadoras un diagnóstico previo, fijar objetivos, establecer medidas y realizar el seguimiento y la evaluación de estas medidas. Afecta a todo el marco de relaciones laborales: a la contratación, a la clasificación y promoción profesionales, a las condiciones de trabajo, a la retribución, a la prevención del acoso y, también, a la formación.

En esta línea, desde **CCOO** se ha promovido que las convocatorias de formación dirigidas prioritariamente a personas ocupadas recojan esta dimensión, valorando a las entidades que de acuerdo al RD 901/2020 sobre planes de igualdad, acuerden e implementen medidas para impulsar la igualdad en las empresas.

Recientemente la sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia (STS 95/201), declarando que los planes de igualdad obligatorios en las empresas de 50 o más trabajadores tienen naturaleza o categoría de convenio colectivo, reforzando su carácter normativo y legitimando su negociación a las organizaciones sindicales.

**Queremos empresas libres de estereotipos de género.** El trabajo es un elemento de cohesión, equilibra posiciones, empodera a la mujer y permite su emancipación y libertad personal. Son muchas las diferencias que distancian a la mujer del hombre en el trabajo. Esta brecha se agranda aún más cuando hablamos de la mujer que no puede trabajar, ni buscar un empleo porque ha desempeñado un rol que no le corresponde asumir en solitario.

No se logrará la igualdad mientras persista **la brecha salarial, las diferencias en la clasificación profesional, en el acceso a la formación profesional, los obstáculos en la contratación...**, elementos por los que las mujeres cobran menos que los hombres por realizar el mismo trabajo y tener la misma responsabilidad. Ese techo invisible que frena la igualdad, que dificulta a la mujer alcanzar puestos con mayor responsabilidad y cuando lo logra, su salario es más bajo.

En este trabajo hacemos un repaso al año 2020 desde la perspectiva de la igualdad en el trabajo y en la formación, resaltando de forma especial el papel de la mujer en los sectores que han resultado esenciales para afrontar esta pandemia que esperemos, más pronto que tarde, llegue a su fin.

6

# Conclusiones

- ✓ **España ocupa el octavo lugar entre los países de la Unión Europea en igualdad de género.** El avance es lento, su posición respecto al resto de países no ha mejorado desde 2010.
- ✓ **La garantía del derecho al trabajo se manifiesta de forma desigual entre hombres y mujeres.** El mercado de trabajo en España es masculino, mientras que el desempleo es mayoritariamente femenino. Las políticas de empleo deben recoger medidas de acción positiva que garanticen el derecho al trabajo en igualdad.
- ✓ **Las mujeres han sufrido la crisis provocada por Covid-19 de manera especial:** más de la mitad de los ERTE han afectado a las mujeres, a pesar de representar el 47% de la población asalariada.
- ✓ **El desempleo de la mujer es mayor que el del hombre.** La brecha del desempleo se reduce en el intervalo comprendido entre los 24 y 29 años, edad que coincide con niveles de estudios superiores y en la que generalmente, la mujer aún no se ha planteado la maternidad.
- ✓ **El trabajo de la mujer en los sectores esenciales y en la sanidad pública,** ha sido clave en la lucha contra la pandemia. El empleo de la mujer en el sector privado cayó en un 5% durante 2020. Sin embargo, el segundo trimestre se redujo la diferencia entre las tasas de paro. La recuperación de la actividad a partir del verano volvió a acrecentar estas diferencias.
- ✓ **España tiene un problema de segregación sectorial en el mercado de trabajo:** la mujer se concentra precisamente en los sectores que han resultado esenciales durante la gestión de la crisis y, también, en los que el desempleo ha golpeado con mayor virulencia.
- ✓ **La relación entre las tasas de empleo del hombre y la mujer, muestran una brecha de cinco puntos** en las oportunidades de acceso a un trabajo, con una tendencia creciente desde el año 2012.

- ✓ **Motivos relacionados con el hogar impiden a más de 3 millones de mujeres buscar trabajo. Representan un 32% de la población activa femenina, mientras que en el hombre solo supone el 4%. Si se incorpora este desempleo involuntario, sumergido e invisible -por considerarse inactivo- de quienes no pueden trabajar por tener que **asumir responsabilidades familiares y del hogar, la brecha entre hombres y mujeres en el empleo se dispara en más de veinte puntos: una brecha de 25 puntos sobre 100 distancia a la mujer del hombre para alcanzar la igualdad en el trabajo.****
- ✓ **La mujer tiene un nivel de formación mayor que el hombre. El 48% de las mujeres activas tienen estudios superiores, frente al 38% de los hombres.**
- ✓ El 15% de las mujeres ocupadas y el 11% de los hombres ocupados siguen formándose cuando consiguen un trabajo. **La participación de las mujeres ocupadas en actividades formativas -formación reglada o no- es superior a la del hombre a pesar de tener que enfrentarse a más dificultades para acceder a la formación en las empresas.**
- ✓ **Los contenidos formativos también presentan estereotipos de género, reflejo de un mercado de trabajo segmentado por razón del sexo.** En las acciones formativas relacionadas con la docencia, los servicios asistenciales, el sector de viajes, y de actividades sanitarias, la participación de la mujer supera el 80%-70%. Por el contrario, en la formación relacionada con reparación de equipos, maquinaria, conducción de vehículos o robótica, la presencia de la mujer en estas acciones no alcanza el 5%.
- ✓ **La mujer tiene menos oportunidades de formación en las empresas que los hombres:** reciben menos horas y predomina más la teleformación. El reparto entre categorías no es equitativo, se da una discriminación en el acceso de las mujeres con niveles de cualificación más bajos.
- ✓ **Las empresas deben establecer medidas de acción positivas que faciliten la incorporación de la mujer a la formación, sobre todo las de menor cualificación.** La formación de las trabajadoras y trabajadores debe abordarse en el marco de las relaciones laborales y de la **negociación colectiva para equilibrar el acceso, garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la formación, a la mejora de las competencias, al desarrollo profesional y a la promoción en el trabajo.**

## IGUALDAD DE GÉNERO: ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO

### La igualdad genera empleo y crecimiento económico, el camino de la igualdad es el camino del progreso

Según estimaciones del Instituto Europeo de Igualdad de Género, las mejoras en materia de igualdad de género en la UE *generarían hasta 10,5 millones de empleos adicionales hasta 2050! La tasa de empleo alcanzaría casi el 80 % y el producto interior bruto (PIB) per cápita de la UE podría crecer casi un 10 % más hasta 2050.*

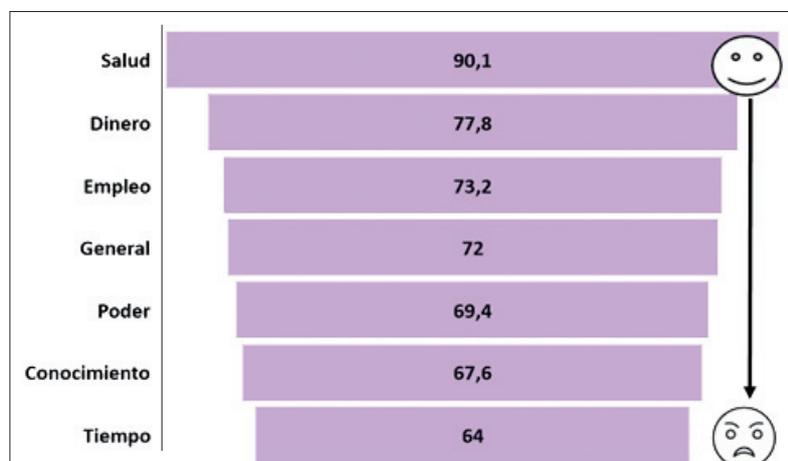
**España ocupa el octavo lugar desde 2010** entre los países de la Unión Europea en igualdad de género. Según el último Índice de Igualdad publicado en 2020 con datos de 2018, obtiene una puntuación de 72 sobre 100.

Los seis aspectos que mide este índice son: *PODER* (participación de la mujer en los órganos de decisión); *TIEMPO* (equilibrio entre el tiempo de trabajo, el familiar y el ocio); *CONOCIMIENTO* (nivel de estudios de la mujer, segregación formativa y formación a lo largo de la vida); *SALUD* (estado de salud y acceso a los servicios); *DINERO* (brecha salarial y riesgo de pobreza de la mujer) y *EMPLEO*.

En la dimensión de *empleo* se analiza el trabajo a tiempo completo de la mujer; la duración de la vida laboral; la existencia de segregación en sectores como sanidad, educación y servicios sociales; la flexibilidad en el horario; las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; las medidas de prevención de riesgos y la formación que reciben en la empresa.

En el gráfico 1 se aprecian las puntuaciones obtenidas por España en cada una de ellas.

**Gráfico 1. Índice de igualdad de género en España. Datos de 2018**



Fuente: European Institute for Gender

Donde más ha avanzado este índice es en poder y donde menos ha sido precisamente en *trabajo y dinero*, seguido de *salud*. A pesar de que la valoración más alta está en *salud*, es donde menos ha variado la puntuación -1,5 puntos desde 2010-. El mayor logro se ha conseguido en *participación y poder*. España partía de una posición muy baja y, aunque queda mucho camino por recorrer, ha subido 16,8 puntos desde 2010.

Los principales desequilibrios se obtienen en el reparto del tiempo relacionado con los cuidados. España se encuentra en peor posición en los temas relacionados con la distribución del tiempo -reparto de tareas domésticas, responsabilidades familiares o tiempo disponible para el ocio-. La incorporación de la mujer al trabajo no ha supuesto un reparto más equitativo o igualitario de las tareas domésticas; al contrario, la mujer dispone de menos tiempo para el ocio.

En *conocimiento* se analizan las diferencias que existen entre mujeres y hombres en materia de educación y formación. Recoge el porcentaje de mujeres con estudios universitarios y su participación en la formación formal o no formal. La posición de la mujer en España es buena en estos dos puntos, pero no en lo relativo a **segregación de la formación** por ramas que, como se muestra más adelante, **presenta un claro componente de género**.

## 10

## LA MUJER EN EL TRABAJO

Durante 2020 la población activa en España, mujeres y hombres que quieren y pueden trabajar, fue de 22,7 millones de personas. El 46,7% de la población activa son mujeres. Sin embargo, esta cuota es menor en la ocupación -45,7%- y mayor en el desempleo -52,4%-. La mujer presenta mayores dificultades que el hombre para lograr un trabajo, **no existen las mismas garantías del derecho al trabajo entre hombres y mujeres. Las medidas de acción positiva son una herramienta para combatir la segregación en el mercado laboral por razón de género.**

El número de personas en desempleo creció durante 2020 como media un 8,7%. -283.150 personas paradas más-. Este crecimiento se intensifica y cobra fuerza a partir de septiembre, aumentando en medio millón durante los dos últimos trimestres respecto al año anterior.

El año 2020 ha sido negativo; la ocupación se ha reducido y el paro ha aumentado. El descenso de la ocupación se ha dado en el sector privado, la población asalariada en el sector público ha aumentado un 2% respecto al año anterior. Aun así, **el crecimiento del paro ha sido atenuado gracias a los acuerdos de protección social que el gobierno ha alcanzado con los agentes sociales**. Entre ellos, están los referidos a las medidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTE), que ha mejorado la cobertura y priorizado el mantenimiento del empleo frente a los despidos.

Tabla 1. Datos generales del mercado de trabajo durante 2020

	Total	Mujer	Hombre
<b>Población activa</b>	22.733.325	10.624.400	46,7%
<b>Población parada</b>	3.530.925	1.851.650	52,4%
<b>Población ocupada</b>	19.202.425	8.772.750	45,7%
<b>Población asalariada</b>	16.109.100	7.705.625	47,8%
<b>Población asalariada sector privado</b>	12.811.600	5.853.975	45,7%
<b>Tasa de empleo</b>	<b>84,5%</b>	<b>82,6%</b>	<b>86,1%</b>
<b>Tasa de paro</b>	<b>15,5%</b>	<b>17,4%</b>	<b>13,9%</b>
<b>Tasa de actividad</b>	<b>57,4%</b>	<b>62,9%</b>	<b>52,2%</b>

Fuente: INE, EPA

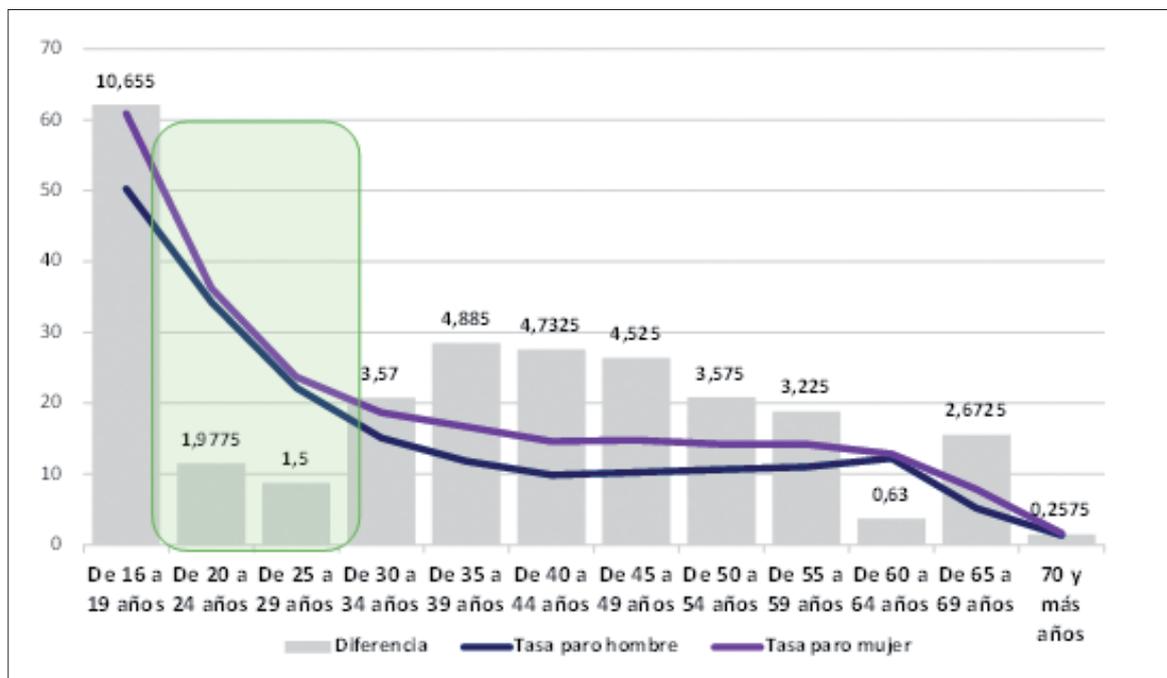
Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, el número total de personas que han percibido prestaciones derivadas de situaciones de ERTE asociadas a la Covid-19 alcanzó la cifra de 4.090.565 en 2020.

Durante los meses de abril y de mayo se abrieron más de tres millones de procesos de ERTE; en abril afectó a 3,6 millones de personas. Su evolución, a medida que se recuperaba la actividad, fue descendiendo. Sin embargo, en 2021 ha repuntado y el mes de febrero ha cerrado con 900.000 personas en situación de ERTE. Esta crisis ha impactado en los sectores del comercio al por menor y, sobre todo, en la hostelería. Las mujeres han sufrido esta crisis de manera especial: más de la mitad de las personas con procesos de regulación de empleo han sido mujeres, a pesar de representar el 47% de la población asalariada.

La tasa de desempleo juvenil en España, en torno al 40%, es preocupante, y alarmante si nos referimos a la mujer joven. La tasa de desempleo de las jóvenes entre 16 y 19 años se sitúa en el 60,9% -10 puntos por encima de la de los jóvenes-. La brecha se reduce en el tramo de edad comprendido entre los 24 y los 29 años, como se muestra en el gráfico 2. La distancia respecto al hombre es más elevada en los tramos más jóvenes y se reduce entre los 24 y los 29 años, momento en que la brecha comienza a abrirse de nuevo hasta las edades más maduras -a partir de los 50 años-.

El intervalo entre las edades de los 24 y 29 años, coincide con la finalización de estudios superiores y con la ausencia de embarazos. Esos dos factores conceden una ventaja comparativa a la mujer frente a edades más maduras: el mercado de trabajo prefiere a la mujer sin responsabilidades familiares y con un nivel de estudios elevado. Esta idea se refuerza al comparar las tasas de ocupación de la mujer según nivel de estudios: la brecha de las tasas de empleo se estrecha con niveles de formación mayores. La mujer, para acercarse al hombre en tasas de ocupación, lo hace a costa de un nivel de estudios mayor y de menos responsabilidades.

Gráfico 2: Tasa de paro por sexo y edad y diferencia entre ambas. Año 2020



Fuente: INE, EPA

## 12

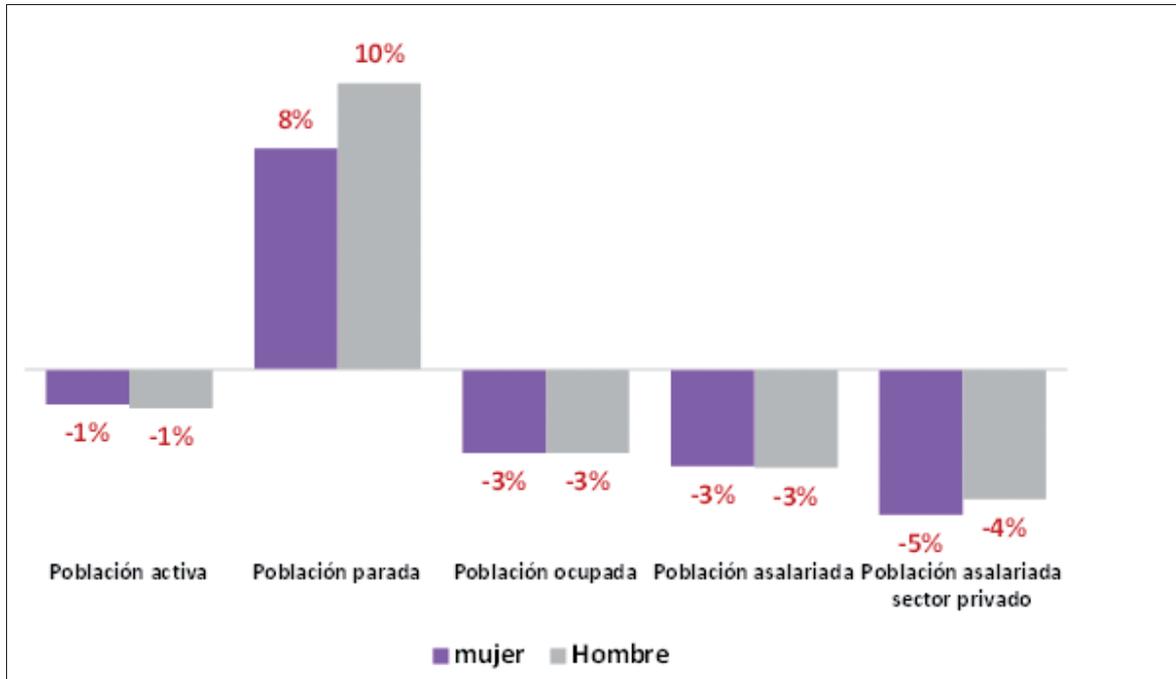
**En 2020, la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres ha descendido un punto. La mayor actividad en ciertos sectores y en los servicios públicos en la lucha contra la pandemia puede explicar esta reducción.**

La tasa de empleo de la mujer es del 83%, se sitúa 3 puntos por debajo de la del hombre, que es del 86%. El porcentaje de reducción del número de trabajadoras en el sector privado ha sido mayor que en el hombre. El aumento en el número de parados (10%) ha sido superior al de las mujeres (8%). Sin embargo, en ambos casos la tasa de paro se ha incrementado en 1,4 puntos.

Esta mayor contención del paro en la mujer en comparación con el hombre tiene correlación con los sectores que durante la pandemia han mantenido el empleo, sectores productivos con mayor presencia femenina.

**Los servicios públicos han sido fundamentales en el mantenimiento del empleo y en el trabajo frente a la pandemia. En el sector privado, el empleo de la mujer cayó en un 5%.**

Gráfico 3: Indicadores del mercado de trabajo. Tasa de variación 2019-2020



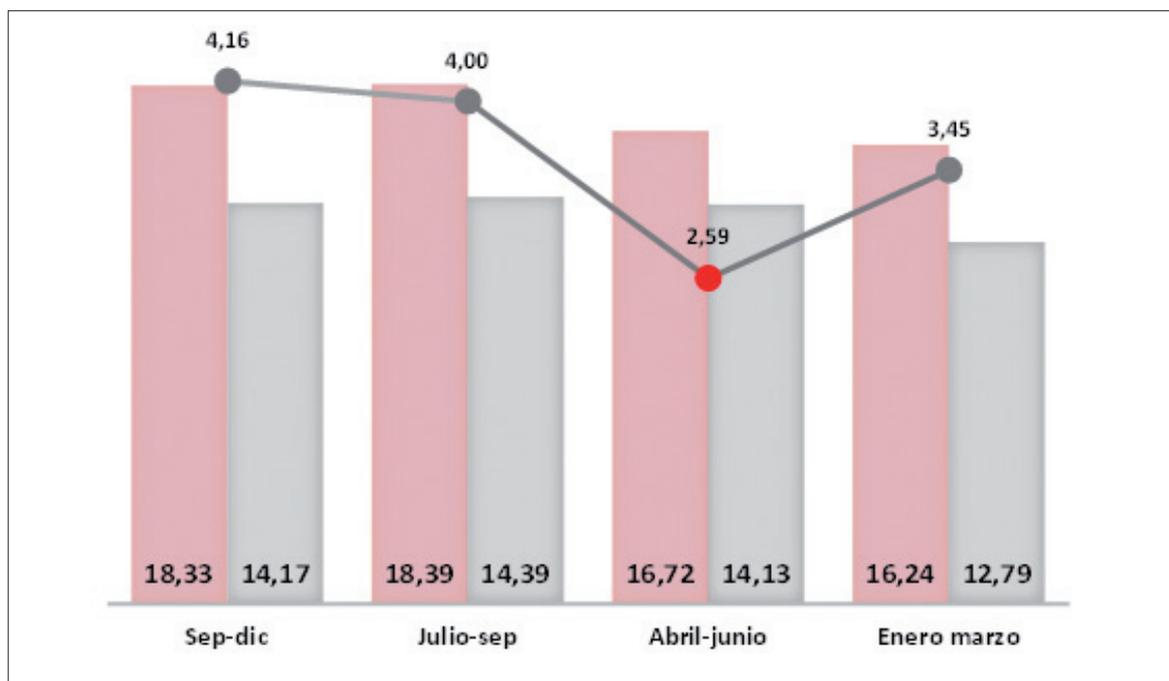
Fuente: INE, EPA

La diferencia entre las tasas de paro de hombres y mujeres se redujo en el segundo trimestre de 2020, debido al empleo de la mujer en los servicios esenciales y de los servicios públicos.

A pesar de que la tasa de paro de la mujer de 2020 calculada como la media de los 4 trimestres, fue superior a la del hombre en 3,5 puntos, es de destacar que esta diferencia se redujo 1 punto durante el segundo trimestre de 2020, explicable por dos motivos:

- Los sectores esenciales durante el confinamiento son sectores donde hay más mujeres que hombres trabajando.
- Durante el segundo trimestre, 406.200 mujeres abandonaron el trabajo para afrontar las responsabilidades familiares derivadas del confinamiento, pasando a computar como mujeres inactivas, que no se tienen en cuenta para calcular la tasa de paro ni la tasa de empleo.

Gráfico 4: Tasas de paro durante 2020 por sexo y diferencia entre ambos



Fuente: INE, EPA

## 14

**España tiene un problema de segregación sectorial de la mujer. Los sectores de industrias de la alimentación, del textil, de farmacia, comercio al por menor, investigación, educación, sanidad, servicios de cuidados en residencias, servicios a edificios y servicios sociales, son sectores tradicionalmente femeninos.**

La mujer representa el 46% de la población ocupada en nuestro país, la segregación de género tanto por sectores como por ocupaciones es evidente. La tabla 2 muestra la importancia de la ocupación de la mujer en ellos – sectores donde la mujer supone más del 80%-60% de la ocupación–.

**Los sectores con una presencia mayor de la mujer han sido esenciales en la crisis sanitaria.**

**De igual forma, en los sectores de Hostelería y Turismo que están padeciendo de forma más grave las consecuencias de esta situación en términos de empleo y actividad, la presencia de la mujer es superior a la del hombre.**

Tabla 2: Porcentaje de mujeres ocupadas en sectores esenciales y en crisis por Covid-19

Sectores esenciales	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	88%
	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	85%
	Asistencia en establecimientos residenciales	84%
	Actividades sanitarias	72%
	Educación	66%
	Servicios a edificios y actividades de jardinería	62%
	motocicletas	62%
	Actividades jurídicas y de contabilidad	59%
	Investigación y desarrollo	52%
	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	52%
Sectores en crisis	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	67%
	Servicios de alojamiento	56%
	Hostelería	52%
	Servicios de comidas y bebidas	50%
<b>Porcentaje de mujeres ocupadas total (todos los sectores)</b>		<b>46%</b>

Fuente: INE, EPA

## ■ Igualdad de oportunidades en el empleo

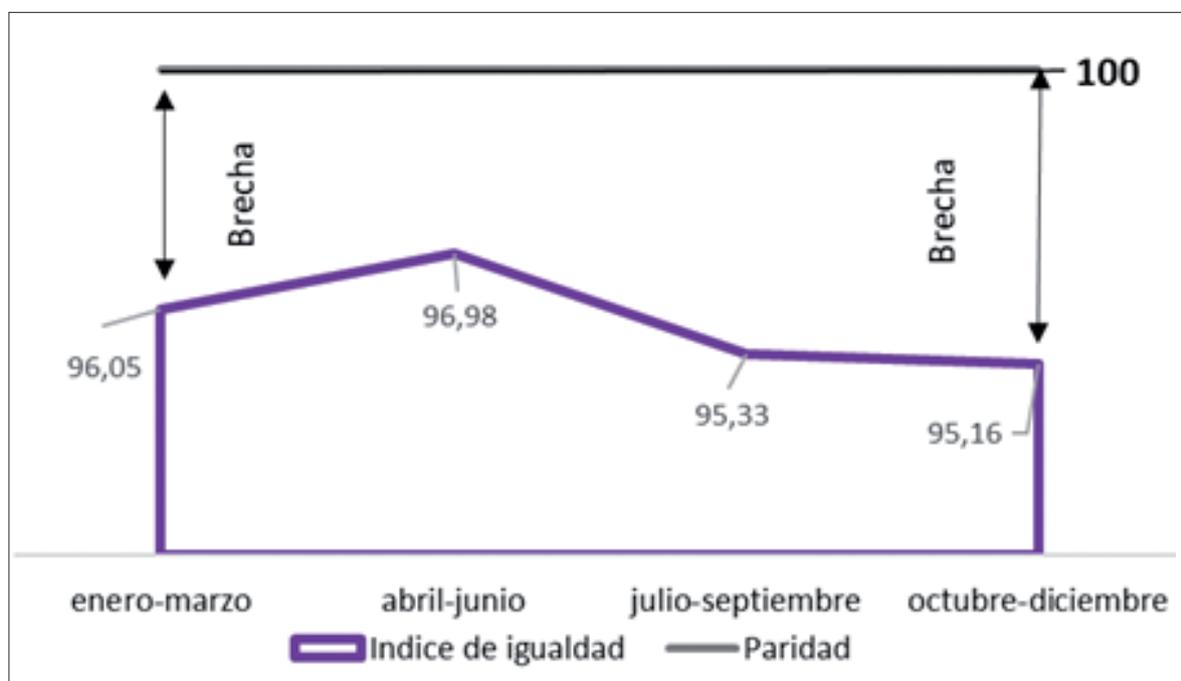
Si entendemos que la paridad se alcanza en el punto en que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de trabajo, hemos de poner en relación la población que trabaja con la que quiere trabajar, para comprobar si esta correlación es idéntica.

Cuando la relación sea igual, podremos pensar que existe paridad. Bajo esta premisa, el gráfico 5 representa como valor 100 el nivel donde se alcanzaría la paridad. Para ello, se han puesto en relación las tasas de ocupación de hombres y mujeres durante los cuatro trimestres de 2020. El resultado muestra una evolución negativa para la mujer, salvo el segundo trimestre donde su posición mejoró, insistiendo y corroborando una vez más el papel esencial y social de la mujer y de los servicios públicos ante situaciones de emergencia. Sin embargo, cuando la economía de mercado retoma su actividad, las condiciones se tornan más desfavorables para la mujer. **La relación entre las tasas de empleo del hombre y la mujer muestra una brecha de cinco puntos en las oportunidades de acceso al trabajo de la mujer activa, que ha estado creciendo desde el año 2012.**

El año pasado se mostraba la evolución de este índice durante el periodo 2008-2019. Únicamente durante la crisis económica vivida en España -años 2008 a 2012- este valor rozó el valor de 100. A partir de 2013 comienza a alejarse de forma progresiva.

Este hecho no puede llevar a la confusión de creer que durante la crisis hubiera una mejora en términos de igualdad, sino todo lo contrario. Durante este periodo crecieron las desigualdades, la precariedad y la pobreza, la mujer se incorporó a un mercado con peores condiciones; un mercado más inestable y frágil que se aprovechó de la vulnerabilidad de la mano de obra femenina.

Gráfico 5: Índice de igualdad en el acceso al empleo



Elaboración propia con datos de INE, EPA

**La tasa de actividad -relación entre la población activa y la no activa- de la mujer es 10 puntos inferior a la del hombre, provocado en buena medida por el elevado número de mujeres que se encuentran inactivas por tener que atender responsabilidades familiares y del hogar.**

El análisis anterior no estaría completo, si no tuviéramos en cuenta a quienes no buscan empleo porque los roles de género les impiden trabajar. Nos referimos a las mujeres que no buscan trabajo por tener que dedicarse a tareas del hogar, a los cuidados y a otras responsabilidades familiares. Mujeres cuya barrera para acceder al empleo proviene de ese rol que se les asigna en exclusividad y no se comparte con el hombre y que es necesario mejorar para avanzar hacia la igualdad.

Entre la población inactiva, que no busca trabajo o está estudiando, el 37% de las mujeres no lo hace por dedicarse a las tareas relacionadas con el hogar, como son atender obligaciones familiares, el cuidado de hijos e hijas, mientras que solo el 7% de los hombres manifiestan no buscar trabajo por este motivo.

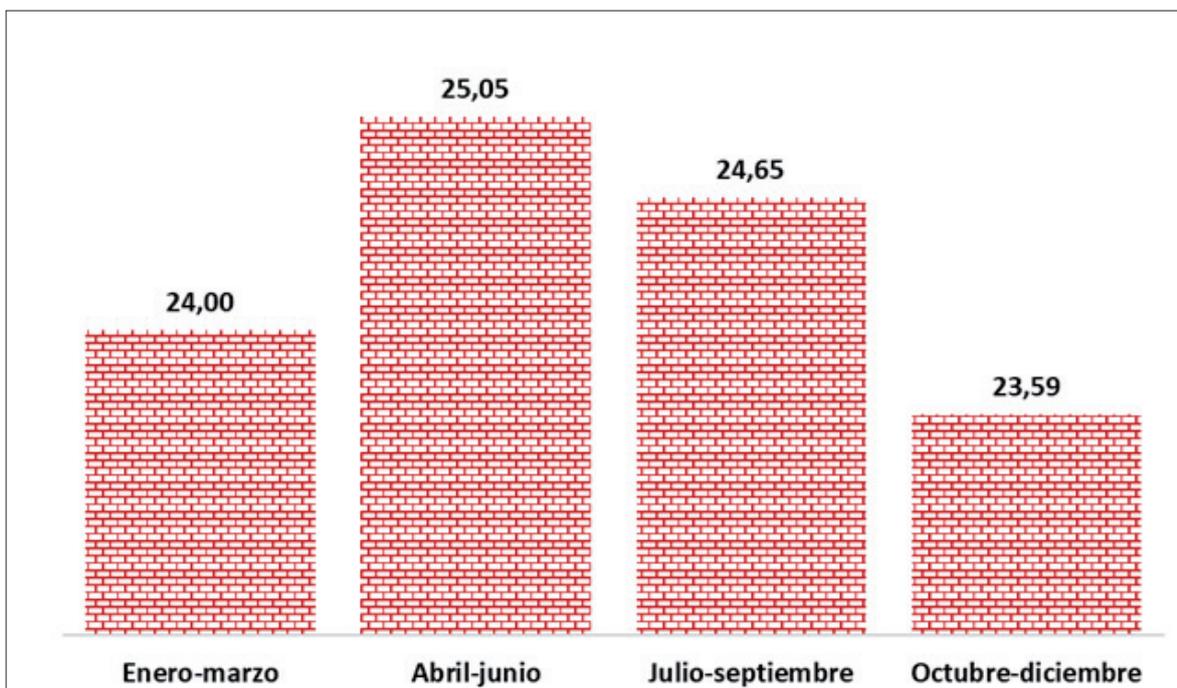
**Si incluimos en el análisis la barrera que supone la desigual distribución del tiempo y de las tareas entre ellos y ellas, incorporando ese desempleo involuntario, sumergido e invisible de quienes no pueden trabajar por tener que asumir responsabilidades familiares y del hogar, la brecha entre hombres y mujeres en el empleo se dispara en más de veinte puntos, y se acerca a los 25 puntos.**

En España, durante 2020, 3.900.000 personas no buscaban empleo por este motivo. De esta cantidad, el 87% eran mujeres. En 2019 el porcentaje fue del 90%. Si incorporamos a quienes no pueden acceder al mercado de trabajo por tener que atender al cuidado de hijos, familiares y otras tareas del hogar, la brecha que separa al hombre de la mujer aumenta en 20 puntos. **Más de 3 millones de mujeres no buscan trabajo por motivos relacionados con el hogar. Suponen un 32% de la población activa de la mujer, mientras que en el hombre solo representa el 4%.**

Las medidas en favor de la conciliación y del reparto de responsabilidades son necesarias para lograr una sociedad igualitaria y de iguales. El gráfico 6 muestra la distancia que separa a las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades sobre la base de que 100 es el nivel de paridad. Resulta evidente el muro que se levanta ante las mujeres cuando se le asigna el papel que infamemente se dice corresponderle.

**Gráfico 6: Índice de desigualdad corregido -brecha- de la mujer en el empleo**

(incorpora población inactiva que no busca trabajo por tener que atender responsabilidades familiares)



Fuente: INE, EPA

## LA MUJER EN LA FORMACIÓN

**La mujer tiene un nivel de formación mayor que el hombre. El 48% de las mujeres activas tienen estudios superiores, frente al 38% de los hombres:** hay más mujeres con nivel de estudios alto que hombres y menos mujeres con niveles bajos.

El abandono educativo temprano -cuando finaliza la educación obligatoria- y también el fracaso escolar es mayor en los hombres que en las mujeres.

**En la formación, al igual que sucede en el trabajo, existe segregación por razón de género.** El análisis del área de formación alcanzado por la población activa revela diferencias motivadas por el género.

Esto está unido a los roles asignados a la mujer, pero también a un mercado de trabajo que presenta estereotipos sexistas en las ocupaciones.

### 18 ■ Un mercado de trabajo segmentado por género

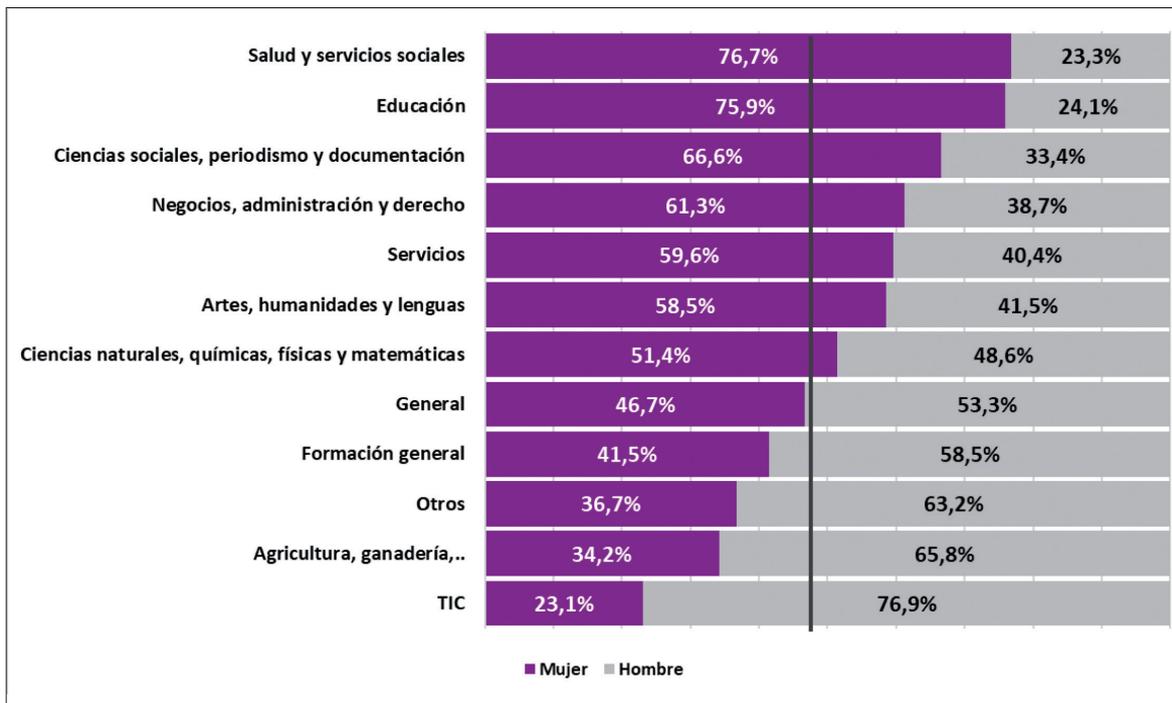
Las expectativas de lograr un trabajo inciden en la elección de unos estudios frente a otros. La falta de referentes femeninos en determinadas ocupaciones, el rol asignado a la mujer y el creer que solo los hombres valen para determinadas ocupaciones, son factores que perpetúan esta dualidad en el empleo y en la formación.

Las áreas formativas relacionadas con los sectores de salud, servicios sociales, educación y ciencias sociales, son estudios mayoritariamente femeninos.

Los hombres también siguen un patrón de género en los estudios: se forman mayoritariamente en ciencias o áreas relacionadas con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

El 47% de la población activa son mujeres. Una distribución libre de sesgos y de estereotipos, respetaría esta relación en las diferentes áreas formativas. Sin embargo, en el gráfico 6 se observa que *solo formación general responde a esta proporción*: hay más mujeres en estudios relacionados con áreas sociales, de educación y menos en áreas tecnológicas y de ingeniería.

Gráfico 7: Población activa por sector de nivel de formación alcanzado y sexo. 2019



Fuente: INE.

## ■ La formación de las mujeres en la vida adulta

19

Según la Encuesta de Población Activa, el 15% de las mujeres ocupadas y el 11% de los hombres ocupados siguen formándose. **La participación de las mujeres ocupadas en actividades formativas -formación reglada o no- es superior a la del hombre a pesar de tener que enfrentarse a más dificultades para acceder a la formación en las empresas.** El 71% de los hombres que realizan formación para el empleo lo hacen por iniciativa de las empresas donde trabajan. Frente a esto, solo el 57% de las mujeres se forman en sus empresas.

A pesar de los obstáculos, la mujer trabajadora se forma más que el hombre; tiene que sortear las complicaciones que conlleva hacerlo fuera del ámbito de la empresa, de la jornada laboral, compaginando tiempo de formación con una mayor carga de responsabilidades familiares y del hogar que los hombres.

## ■ La formación para el empleo en el ámbito de las políticas públicas

**La mujer está infrarrepresentada en los planes formativos de las empresas:** solo el 44% de las y los trabajadores que participan en la formación bonificada son mujeres, casi cuatro puntos por debajo de su presencia en la población asalariada. Los planes y medidas de igualdad en las empresas deben orientarse también a la equidad en el acceso a la formación, **la formación debe abordarse en el marco de la negociación colectiva.**

Estas medidas no pasan únicamente por aumentar el número de mujeres que se forman, también tiene que mejorar la calidad, aumentar las competencias profesionales y contribuir al desarrollo y promoción profesional en igualdad de condiciones. Cuando las mujeres se forman en las empresas lo hacen en condiciones peor valoradas por las y los trabajadores, a través de procesos formativos a distancia o de teleformación y, además, reciben menos horas de formación.

**Tabla 4. Participantes en la Formación para el Empleo en el ámbito laboral. Formación bonificada por empresas y programas subvencionados de gestión estatal**

Año		2019	2020	Variación
Formación bonificada por las empresas	Total	4.619.901	3.853.855	-20%
	Hombre	2.584.874	2.121.023	-22%
	Mujer	2.035.027	1.732.832	-17%
	% mujer	<b>44%</b>	<b>45%</b>	
Formación subvencionada estatal	Total	156.738	435.108	64%
	Hombre	57.332	181.319	68%
	Mujer	99.406	253.789	61%
	% mujer	<b>63%</b>	<b>58%</b>	

Fuente: FUNDAE

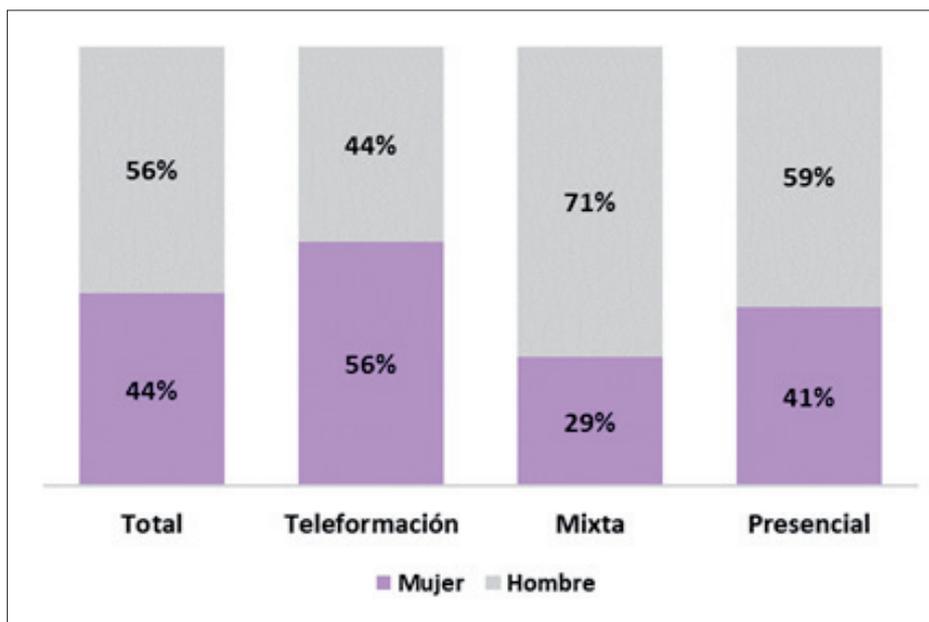
La tabla 4 muestra datos de personas que han participado en las iniciativas de formación de ocupados gestionadas por el SEPE. El año 2020 ha sido un año especial por la Covid-19. Ha bajado la formación en las empresas en un 20%, aunque en el caso de las mujeres ha sido menos acusado. **La situación de confinamiento hizo que los procesos formativos se adaptaran a otras modalidades a distancia. Esta mayor accesibilidad a las acciones formativas puede explicar que las mujeres hayan acusado menos que los hombres este descenso.**

La formación subvencionada, sin embargo, ha experimentado un aumento en comparación con el año anterior, que se explica en parte por la generalización de los procesos formativos a distancia y también porque hay un número mayor de programas y convocatorias de formación en marcha.

**Comparativamente con el hombre, en las mujeres impera la formación a distancia.** Este sesgo de la formación de la mujer hacia procesos formativos a distancia puede estar ligado a una falta de tiempo mayor, a las dificultades para compaginar las actividades formativas con su vida personal y familiar, etc.

Las empresas forman más a los hombres que a las mujeres, ellos reciben más horas de formación y lo hacen de forma presencial. En la formación dentro de la empresa, existe una clara discriminación en el acceso de la mujer a la formación presencial -mejor valorada por las y los participantes-, solo el 41% son mujeres. En las modalidades mixtas, el 30% son mujeres. En teleformación, sin embargo, el 56% son mujeres.

**Gráfico 8. Participantes en la formación bonificada según modalidad de impartición y sexo. Ejercicio 2019**



Fuente: FUNDAE

La mujer se forma más en la formación de oferta o subvencionada: el 63% de quienes participan en estos programas son mujeres, frente al 44% que representan las mujeres en la formación en las empresas.

La mujer más joven, con edades hasta los 35 años acude en mayor proporción a la oferta de programas formativos gratuitos. El 6% de las mujeres que se forman en las empresas tienen menos de 25 años, mientras que en la formación subvencionada es del 11%.

**La formación de oferta o subvencionada corrige los desequilibrios que se producen en la empresa: se forman más mujeres, tienen más oportunidades de acceder a la formación presencial -un 54% del total de participantes en modalidad presencial son mujeres-, las acciones formativas tienen un contenido más específico y sectorial y se forman durante más horas.**

## ■ El derecho a la formación en la empresa

El artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores reconoce como derecho laboral básico, el derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad.

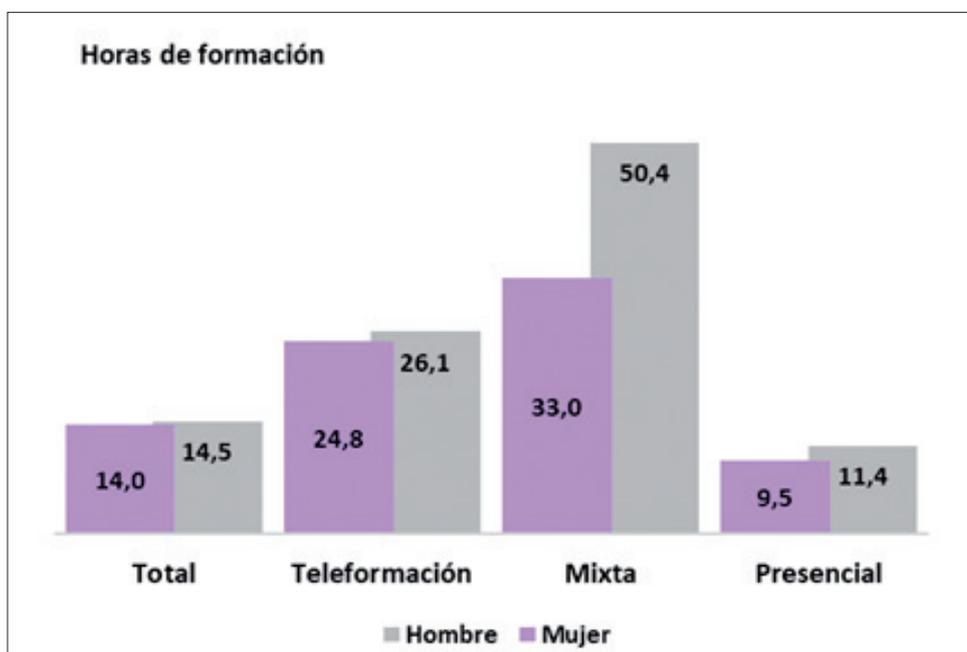
El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, además, reconoce el derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a una formación de al menos 20 horas anuales, dentro de la jornada laboral, excluyendo de este cómputo aquella formación a la que la empresa esté obligada por norma.

En términos generales, **las empresas no atienden al mínimo de 20 horas anuales de formación que reconoce el Estatuto de los Trabajadores. La media se sitúa en 14,5 horas para los hombres y 14 horas para las mujeres**, que aumenta cuando se incorpora la tele formación, con un elevado componente de autoaprendizaje y, en todos los casos, la mujer en la empresa se forma durante menos tiempo.

El acceso a la formación es un elemento que contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. La Ley garantiza 20 horas anuales para el desarrollo profesional de las y los trabajadores. Si la empresa incumple con ese mínimo, debe ser la negociación colectiva el instrumento para garantizar el ejercicio del derecho a la formación.

22

Gráfico 9. Horas de formación por participantes en las empresas por sexo y modalidad. Ejercicio 2019



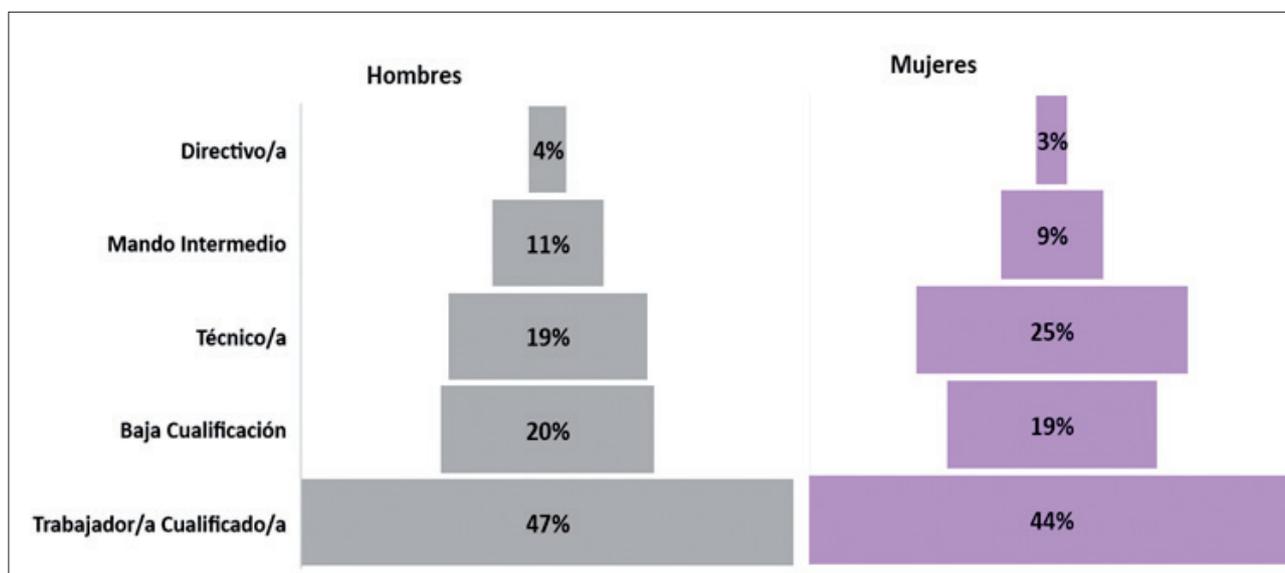
Fuente: FUNDAE

## ■ La formación por ocupaciones

En la distribución de la participación según ocupación, la mujer con baja cualificación participa menos que el hombre, a pesar de tener un peso mayor en las plantillas. Son las mujeres que ocupan puestos técnicos las que relativamente se forman más en las empresas.

Las empresas deben establecer **medidas de acción positivas que faciliten la incorporación de la mujer a la formación**, sobre todo de las que parten con un menor nivel de cualificación. Facilitar el acceso, **permitiendo la formación en tiempo de trabajo y adaptando metodologías y recursos que hagan del aprendizaje una tarea motivadora dentro de las empresas**, es vital para el desarrollo profesional y la mejora de la productividad y el desarrollo de las empresas.

Gráfico 10. Distribución de la participación en la formación bonificada por ocupación. 2019



Fuente: FUNDAE

## ■ Contenidos formativos

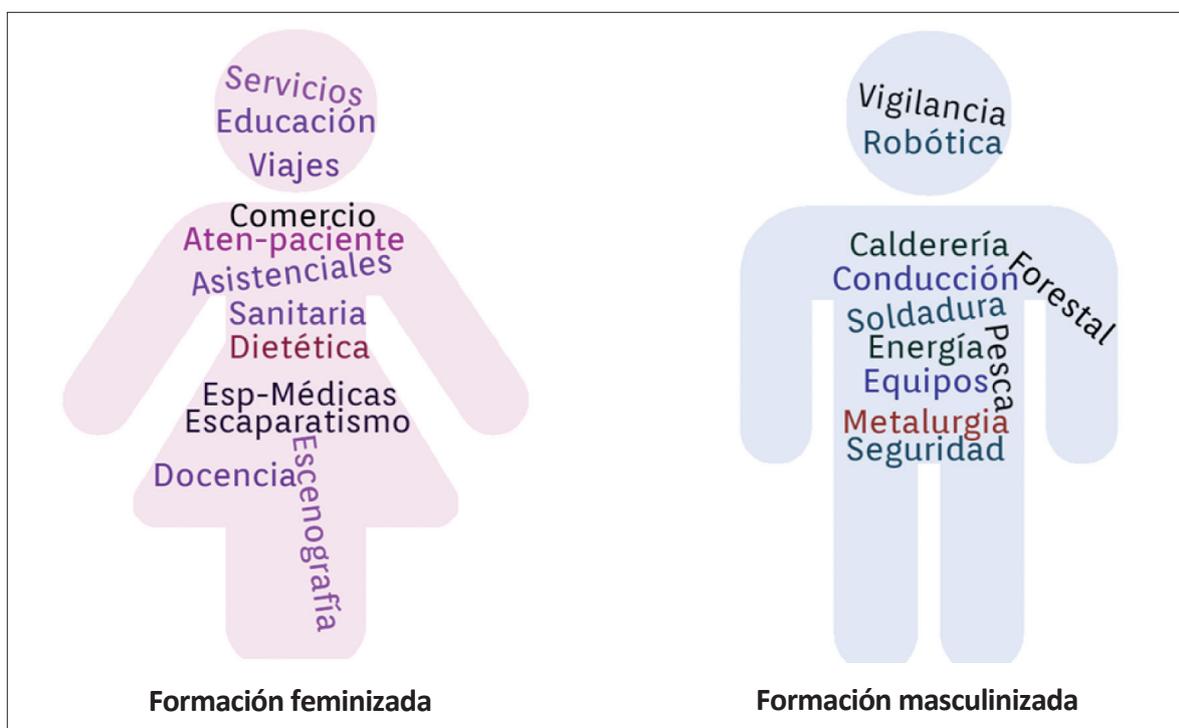
La mayor parte de la formación es de carácter transversal. Más de la mitad de las y los trabajadores en la empresa se forman en prevención de riesgos laborales, gestión de recursos humanos, idiomas y legislación. La participación de la mujer en acciones de prevención de riesgos laborales es menor a la del hombre, y al revés sucede con la formación en habilidades personales e interpersonales, donde la mujer participa más que el hombre, muestra de las diferencias en las ocupaciones y de los roles entre ambos sexos.

Las acciones que se imparten en la formación de oferta tienen un contenido eminentemente sectorial, orientado a necesidades específicas del sector, frente a una formación en las empresas basada en la prevención de riesgos laborales y en contenidos transversales.

Si fijamos la mirada en el reparto o presencia en cada acción formativa de hombres y mujeres, se observa un patrón de género en la formación: contenidos formativos donde la participación de la mujer se impone frente a la del hombre y al revés. **Los contenidos formativos en las empresas también responden a los estereotipos de género instaurados.**

El siguiente gráfico representa las palabras que definen los contenidos donde más del 70% son mujeres y, a su vez, aquellos donde más del 70% son hombres, bajo los epígrafes de formación feminizada y formación masculinizada.

**Gráfico 11. Contenidos formativos con presencia fundamentalmente de la mujer o del hombre. Formación bonificada 2019.**



En la formación relacionada con agencias de viaje, servicios asistenciales y personales, nutrición o enfermería, el 80% son mujeres. En especialidades médicas o temas relacionados con la docencia, la mujer representa en torno al 75% del total.

Las acciones formativas relacionadas con maquinaria, vehículos, instalaciones, mecánica, la participación de la mujer es residual, entre un 3% y un 8%.

## ■ La formación de la mujer en los sectores esenciales

Como cierre de este trabajo, hemos querido poner la mirada en la formación de las trabajadoras de los sectores que han resultado imprescindibles durante el confinamiento y la superación de esta pandemia.

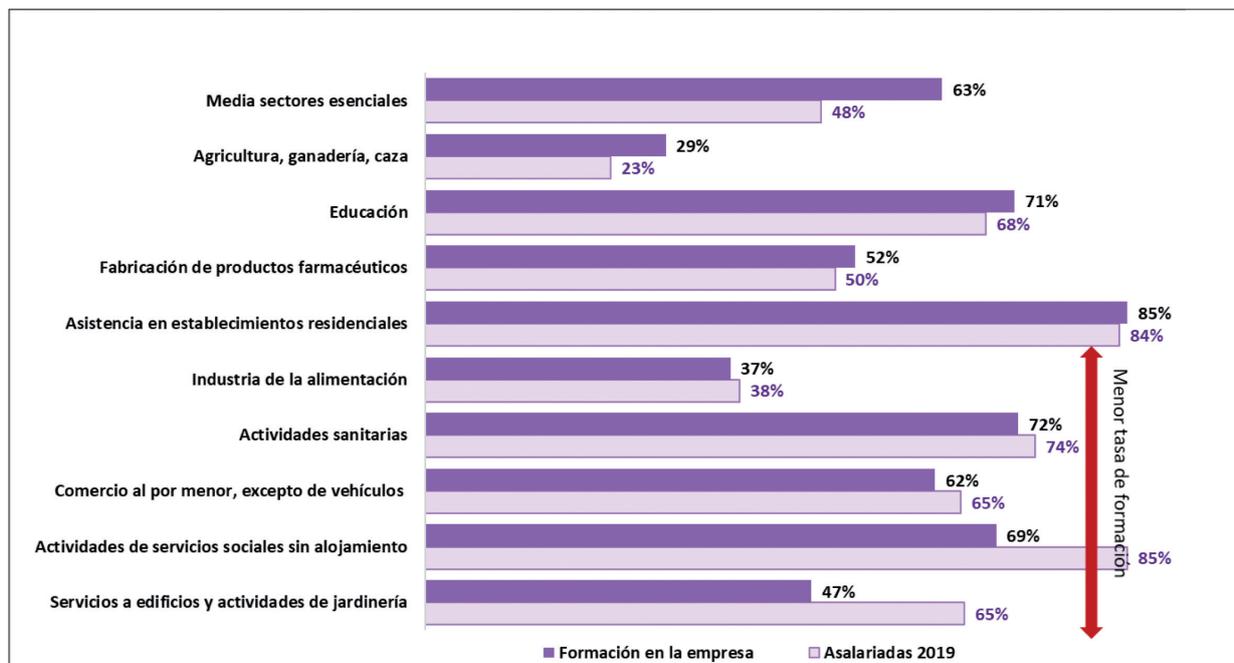
Se han seleccionado las nueve actividades que se recogen en el gráfico 12: agricultura, educación, farmacéuticas, residencias, alimentación, sanidad, comercio, servicios sociales y servicios a las empresas que incluye la limpieza. Las plantillas de estas empresas están formadas mayoritariamente por mujeres -excepto agricultura e industria de la alimentación-.

En términos globales, la formación de las mujeres en estas empresas también es mayoritaria, fundamentalmente debido a la incidencia y al peso de comercio, educación y sanidad -el 70% de las mujeres de este bloque de sectores esenciales se concentran en ellos-.

Sin embargo, el análisis individual en cada sector revela que salvo en tres casos, la participación de la mujer en formación también está por debajo de su representación en las plantillas: actividades de servicios sociales y servicios a edificios, obtienen los resultados más negativos en cuanto a tasas de formación de las mujeres en sus empresas.

### Una presencia mayor de mujeres en las empresas no mejora necesariamente su tasa de formación

Gráfico 12: % de mujeres asalariadas y participantes en la formación bonificada en sectores declarados esenciales. Ejercicio 2019

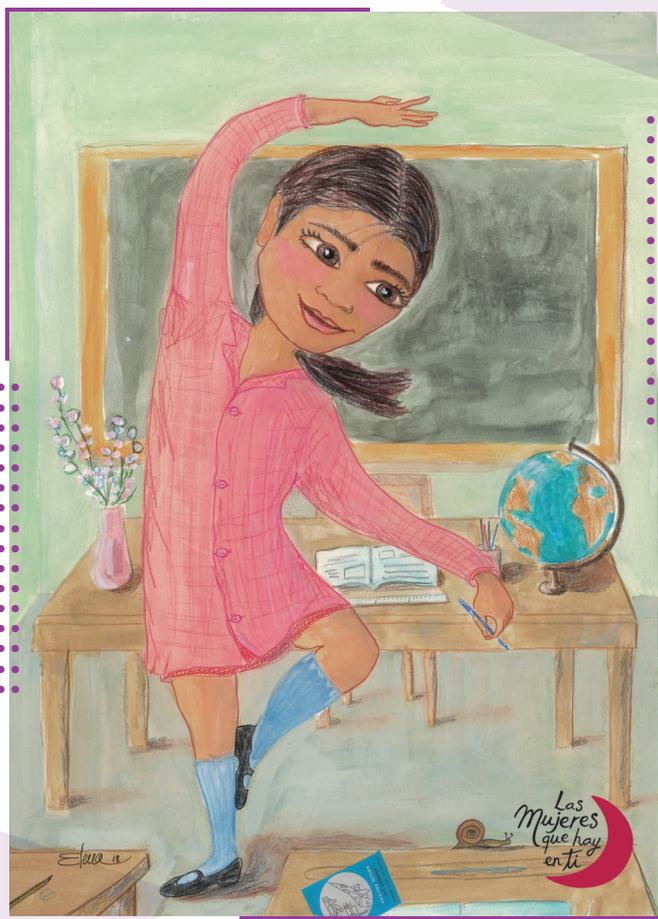


Fuente: INE y FUNDAE

Al igual que en el conjunto de nuestro país, la formación en prevención de riesgos laborales y de habilidades personales e interpersonales ocupan los primeros puestos, pero con porcentajes inferiores en prevención. Especialidades médicas, atención al paciente, enfermería, geriatría, higiene y seguridad alimentaria, servicios asistenciales, atención al cliente, limpieza de inmuebles, figuran como principales materias en estos sectores.

En general, cuanto más joven es la mujer, se forma más que el hombre. Resulta significativo la participación de las mujeres más jóvenes en los sectores sanitario y en comercio, seguramente debido a unas plantillas también muy jóvenes en las empresas. Lo contrario sucede en el sector de residencias, en los tramos de edad más avanzada, las mujeres se forman más que los hombres.

26



**La mujer AVANZA,  
conquista espacios de IGUALDAD.  
La mujer es ESENCIAL**

