

LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

La brecha de género está presente en prácticamente todos los indicadores de participación en el mercado laboral.

El nivel de
cualificación:
una herramienta
fundamental para
disminuir la brecha
de género en el
mercado laboral

Con motivo de la celebración del **Día Internacional de la Mujer**, desde el Observatorio de la FP se reafirma el compromiso por analizar y poner en evidencia la **brecha de género** que está presente en muchos **indicadores del ámbito formativo y laboral**. Dicha brecha pone de manifiesto cuando las diferentes tasas femeninas como la de actividad, empleo, paro, empleo a tiempo parcial, entre otras, presentan importantes diferencias cuando se restan de las masculinas (Instituto Andaluz de la Mujer, 2023), con valores positivos altos en los aspectos como el paro o la parcialidad y valores negativos altos en aspectos como el empleo o la actividad en el mercado laboral. Lo anterior refleja el reto de reducir la desigualdad.

Diferentes estudios y análisis confirman que, desafortunadamente, **las mujeres continúan siendo un colectivo vulnerable** en la sociedad y, especialmente, en el mercado laboral. **Dicha vulnerabilidad se ve acrecentada** por factores como la edad, el nivel educativo o la maternidad, la responsabilidad del cuidado de personas dependientes, la falta de corresponsabilidad en las labores domésticas, entre otros factores. La **desigualdad** en el reparto de tareas domésticas y familiares asociada a los estereotipos de género, supone un **coste de oportunidad** muy alto ya que abocan a un porcentaje importante de mujeres a una participación menor en el mercado laboral con diferentes consecuencias para su desarrollo personal y profesional (de la Rica *et al.*, 2022). La **educación y la formación** siguen siendo una de las herramientas más poderosas para combatir la brecha de género y las situaciones de vulnerabilidad. Si bien la educación mejora los indicadores de las mujeres respecto de aquellas de niveles educativos y formativos inferiores y, en algunos casos también respecto a los hombres menos formados, la **brecha de género persiste** de manera clara cuando se comparan los indicadores de las mujeres frente a los hombres del mismo nivel educativo y condiciones sociodemo-

gráficas (ejemplo, el número de hijos). La **Formación Profesional** se configura como un mecanismo para facilitar la **activación laboral de muchas mujeres** inactivas, desempleadas o que trabajan a tiempo parcial para la plena participación en el mercado laboral que les permita un mejor desarrollo personal y profesional y que favorezca la igualdad con los hombres. Sin embargo, está claro que la FP por sí sola no va a corregir muchas deficiencias que perpetúan y enquistan las desigualdades que tienen una base eminentemente social y cultural. Sin embargo, sí que puede ser un **catalizador** para reducir la brecha en el ámbito laboral. Hacen falta, por tanto, **políticas públicas** que faciliten la activación de las mujeres a través del desarrollo de capacidades en aquellas poco cualificadas o con necesidad de recualificación, pero también de apoyo al cuidado de los hijos e hijas y de las personas dependientes (de la Rica *et al.*, 2023). Del mismo modo que para atacar todos aquellos factores que suponen un coste de oportunidad a la hora de participar en formación y en el mercado laboral. En un **escenario de escasez de talento** y de una amplia retirada de personas que se jubilarán en los próximos años, la activación de las mujeres en el empleo resulta fundamental.

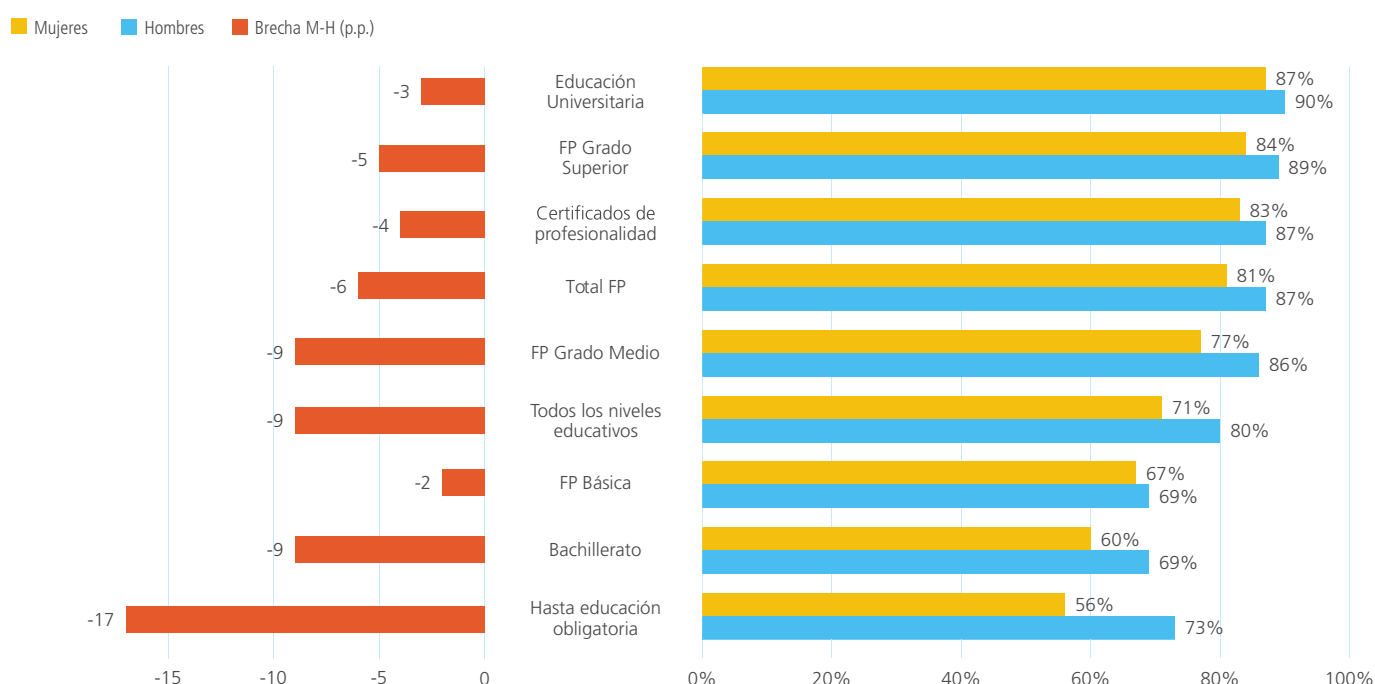
1. La tasa de actividad femenina es sistemáticamente inferior a la masculina en todos los niveles educativos, especialmente en las mujeres con bajo nivel educativo (17 puntos por debajo).

La tasa de actividad de las mujeres en edad de trabajar en España se sitúa en el 71%, lo cual indica que prácticamente un 30% de las mujeres no trabaja o no busca trabajo, tanto por motivos voluntarios como involuntarios. Esto puede tener consecuencias negativas tanto en su desarrollo personal como profesional. Adicionalmente, la brecha de género es evidente ya que la tasa de actividad fe-

menina está nueve puntos porcentuales por debajo de la masculina (80%). Dicha brecha alcanza su máxima expresión cuando el nivel educativo de las mujeres no supera la educación obligatoria, ya que la tasa de actividad femenina cae casi 20 puntos por debajo de la masculina. Así, el aumento del nivel educativo está asociado tanto al aumento de la tasa de actividad de las mujeres como a la

reducción, aunque no a la desaparición, de la brecha de brecha de género. Este doble «efecto» se observa especialmente entre las personas con FP de Grado Superior, certificados de profesionalidad y educación universitaria, donde la tasa de actividad femenina supera el 80%, reduciendo a niveles mínimos la brecha de género (igual o inferior a los 5 puntos porcentuales).

Gráfico 1. Tasa de actividad de la población de 16-64 años, por nivel educativo, sexo y brecha de género (2022)



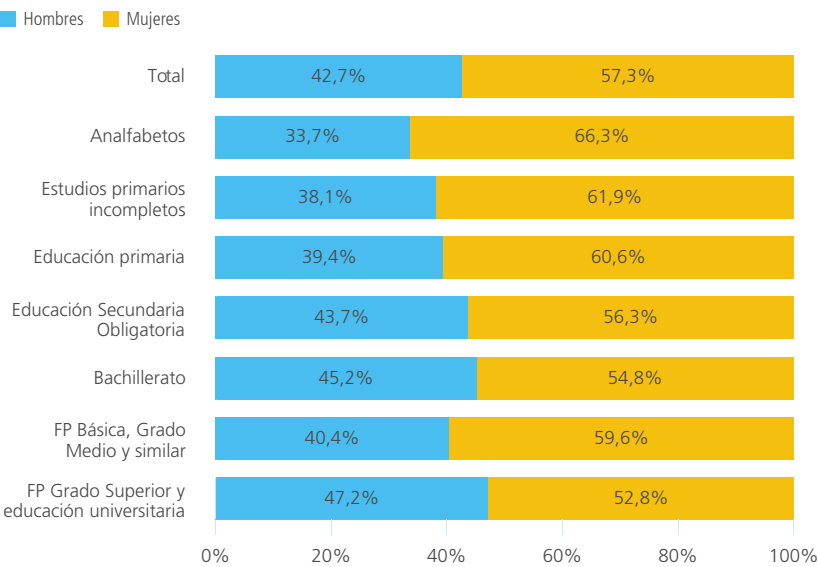
Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE 2023).

Nota: Calculado como medias anuales de datos trimestrales.

2. Las mujeres representan casi el 60% de la población inactiva en el mercado laboral.

Más de la mitad de las personas inactivas en edad de trabajar son mujeres, proporción que supera el 60% entre las personas inactivas con los niveles educativos más bajos (hasta la educación primaria). Aunque la proporción de mujeres dentro de la población inactiva se reduce conforme aumenta el nivel educativo, dicha proporción roza el 60% entre aquellas mujeres con cualificaciones intermedias de carácter profesionalizante (FP Básica, de Grado Medio y similar). Lo anterior sugiere que la posible activación de las mujeres en este nivel educativo y también en los niveles más altos pasa tanto por el fortalecimiento de sus capacidades a través de *upskilling* y *reskilling*, como por la generación de otras condiciones de la vida familiar y personal, como el reparto equitativo del cuidado de la familia, personas dependientes, tareas domésticas, entre otras, que les facilite dicha activación.

Gráfico 2. Porcentaje de personas inactivas, por nivel educativo y sexo (s/ total inactivos por cada nivel educativo) (2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2023).

Las razones que justifican la inactividad entre las personas que no trabajan y que no buscan trabajo también difieren entre hombres y mujeres. En el caso de las mujeres, la principal razón es el cuidado de niños, enfermos, incapacitados o mayo-

res (18,4%) mientras que esta razón solo es expresada por el 3,7% de los hombres inactivos laboralmente. Por el contrario, la principal razón de inactividad para los hombres son los cursos de enseñanza o formación (25,5%) mientras que dicha

razón desciende al 15,4% de las mujeres. Lo anterior denota una brecha de género importante en este sentido ya que los cuidados representan un coste de oportunidad evidente para el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Tabla 1. Porcentaje de personas inactivas según razones para la inactividad, sexo y brecha de género (2021)

Razones	España			UE-27		
	Hombres	Mujeres	Brecha M-H	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
Estar afectado por una regulación de empleo	8,1	5,2	-2,9	6,0	4,5	-1,5
Enfermedad o incapacidad propia	14,6	13,4	-1,2	18,1	14,7	-3,4
Otras obligaciones familiares o personales*	—	—	—	—	—	—
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	3,7	18,4	14,7	2,3	17,3	15,0
Seguir cursos de enseñanza o formación	25,6	15,4	-10,2	20,2	16,3	-3,9
Cree que no lo va a encontrar	12,8	13,5	0,7	15,1	12,4	-2,7
Otras razones	25,7	20,1	-5,6	31,4	24,0	-7,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Eurostat (2023).
(*) Datos no disponibles.

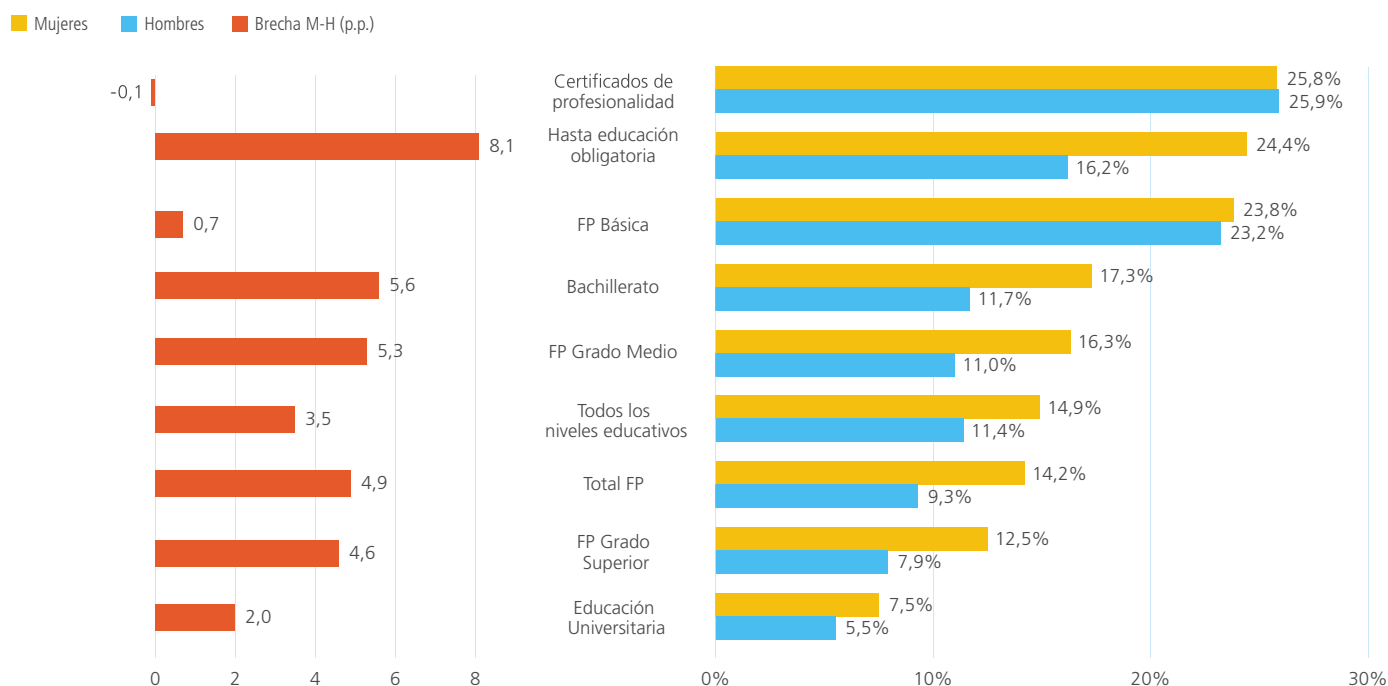
3. Las mujeres poco cualificadas tienen una tasa de paro ocho puntos superior a la de los hombres con baja cualificación.

La tasa de paro o tasa de desempleo en España evidencia una brecha de género importante ya que, tanto en la población general como en prácticamente todos los niveles educativos, es mayor en las mujeres que en los hombres. En la población general, la tasa de paro femenino está 3,5 puntos por encima de la masculina,

mientras que esta diferencia se eleva hasta los 8 puntos en el caso de las personas cuyo máximo nivel educativo no supera la educación obligatoria. La Formación Profesional consigue reducir alrededor de 10 puntos el paro femenino y cerca de tres puntos la brecha de género frente a las mujeres poco cualificadas. Aunque la

brecha de género prácticamente desaparece entre aquellas personas desempleadas con certificados de profesionalidad, de momento no están consiguiendo ser un pasaporte al empleo por la elevada tasa de paro tanto masculina como femenina que roza el 26%.

Gráfico 3. Tasa de paro de la población de 16-64 años, por nivel educativo, sexo y brecha de género (2022)



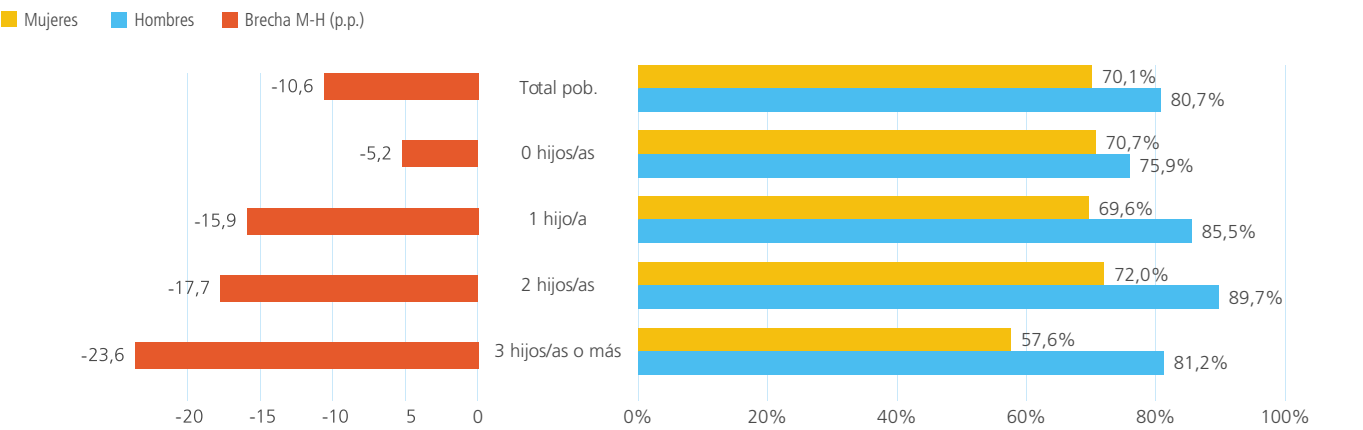
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2023).

Nota: Calculado como medias anuales de datos trimestrales. La tasa de paro de las mujeres con FP Básica ha de tomarse con precaución por baja representatividad estadística.

4. La brecha de género en la tasa de empleo se acentúa para las mujeres con 3 o más hijos, estando más de 20 puntos por debajo de los hombres en la misma condición.

La tasa de empleo de la población de 25 a 54 años varía de manera significativa por sexos y, en el caso de las mujeres (70,1%) está aproximadamente 10 puntos por debajo de la masculina (80,7%). Dicha diferencia o brecha de género también varía en función del número de hijos/as, reduciéndose a la mitad cuando no hay hijos. Sin embargo, la brecha aumenta progresivamente según aumenta el número de hijos/as y la diferencia más extrema se da cuando el número de hijos es igual o superior a tres, donde la tasa de empleo de las mujeres (57,6%) se ubica casi 24 puntos por debajo de la masculina (81,2%). Curiosamente, mientras la tasa de empleo de las mujeres sufre ligeras variaciones con uno y dos hijos, la de los hombres tiende a aumentar hasta rozar el 90% con dos hijos/as. Lo anterior evidencia la necesidad de fomentar el diálogo social en este sentido y de promover el equilibrio en las tareas de crianza de los hijos entre hombres y mujeres que propicie una participación igualitaria en el mercado laboral.

Gráfico 4. Tasa de empleo de la población de 25-54 años (edad teórica de crianza de hijos/as menores), por número de hijos, sexo y brecha de género (2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat [LFST_HHEREDCH](#).

El patrón anterior se exacerba en el colectivo de mujeres con baja cualificación, grupo más vulnerable en el cual la tasa de empleo tan solo llega al 34%, prácticamente la mitad de la tasa de empleo de los hombres con el mismo nivel educativo, lo cual supone una brecha de más de 30 puntos.

Tabla 2. Tasa de empleo de la población de 25-54 años, por nivel educativo, número de hijos, sexo y brecha de género (2021)

Nivel educativo	Nº hijos	Hombres	Mujeres	Brecha
Hasta educación obligatoria	Total pob.	73,2	54,1	-19,1
	0	67,2	56,3	-10,9
	1	80,7	54,7	-26,0
	2	83,2	55,4	-27,8
	3 o más	66,0	33,7	-32,3
FP Grado Medio, Bachillerato y similares	Total pob.	81,1	66,9	-14,2
	0	76,9	67,4	-9,5
	1	85,3	68,9	-16,4
	2	89,9	64,7	-25,2
	3 o más	80,6	56,8	-23,8
Educación terciaria (FP de Grado Superior y educación universitaria)	Total pob.	87,0	80,4	-6,6
	0	82,4	79,4	-3,0
	1	90,6	79,9	-10,7
	2	95,1	83,1	-12,0
	3 o más	97,6	80,6	-17,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat [LFST_HHEREDCH](#).

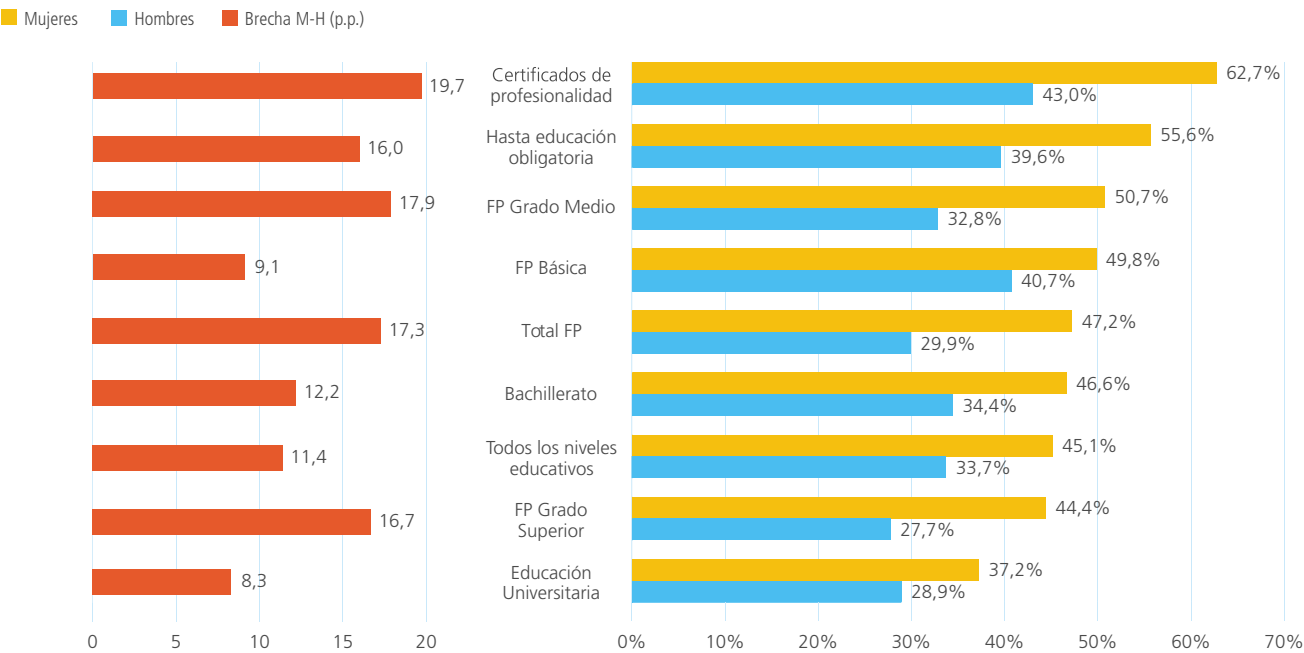
5. Aproximadamente una de cada dos mujeres tiene empleos temporales a jornada parcial o por cuenta propia.

Los empleos no estándar son aquellos que implican contratos temporales, por cuenta propia o jornada laboral parcial. Este tipo de empleos se concentran especialmente entre las mujeres cuyo máximo nivel educativo es un certificado de profesionalidad (62,7%) y entre aquellas cuya formación no supera la

obligatoria (55,6%). Sin embargo, el empleo no estándar entre los hombres de esos niveles educativos está mucho menos presente, rondando el 40%. La incidencia de este tipo de empleos entre las mujeres se acerca a la de los hombres poco cualificados cuando éstas cuentan con Formación Profesional de Grado

Superior o educación universitaria. Sin embargo, persiste una brecha en los niveles educativos más altos ya que el empleo no estándar de los hombres está más de 15 puntos por debajo entre los técnicos superiores y alrededor de 8 puntos por debajo entre los hombres con educación universitaria.

Gráfico 5. Porcentaje de personas de 16 a 64 años en empleos no estándar, por sexo y brecha de género (2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2023).

Nota: Calculado como medias anuales de datos trimestrales. El porcentaje de mujeres con FP Básica ha de tomarse con precaución por baja representatividad estadística.

El empleo no estándar está especialmente presente entre las mujeres ocupadas en Andalucía (52,2%), Extremadura (55,1%) y la Región de Murcia (51%), aunque las brechas de género más importantes en este sentido se presentan Aragón (17,7 p.p.) y Navarra (19,4 p.p.).

Tabla 3. Porcentaje de personas ocupadas de 16 a 64 años con empleos no estándar, por sexo y comunidad autónoma (2021)

Com. Autónoma	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
España	33,7	45,1	11,4
Andalucía	41,8	52,2	10,4
Aragón	31,9	49,6	17,7
Asturias	32,7	48,3	15,6
Baleares, Islas	34,1	42,4	8,4
Canarias	37,3	46,6	9,4
Cantabria	33,6	45,9	12,3
Castilla y León	34,3	47,2	12,9
Castilla-La Mancha	35,6	48,3	12,8
Cataluña	30,3	40,4	10,1
Com. Valenciana	33,5	49,2	15,8
Extremadura	39,8	55,1	15,4
Galicia	33,1	46,6	13,6
Madrid, Com. de	28,5	36,0	7,5
Murcia, Región de	35,3	51,0	15,7
Navarra	28,8	48,2	19,4
País Vasco	28,3	45,1	16,8
Rioja, La	30,0	45,2	15,3
Ceuta	23,0	33,8	10,8
Melilla	39,6	50,0	10,4

Fuente: Observatorio de la FP en España

Nota: Los datos de Ceuta han de tomarse con precaución por problemas de representatividad estadística.

6. La tasa de parcialidad de las mujeres (22,4%) es 16 puntos superior a la de los hombres (6,5%).

La jornada laboral a tiempo parcial, voluntaria o no, está mucho más presente entre las mujeres trabajadoras que entre los hombres. Aunque se ha observado un ligero descenso en los últimos años, las trabajadoras a tiempo parcial representan más del 10% del empleo total en

España, mientras que los hombres con este tipo de jornada representan menos del 4%. En este sentido, la potenciación del empleo a jornada completa entre las mujeres supone un beneficio importante para su desarrollo personal y profesional, a la vez que favorece el dinamismo del

mercado laboral en tiempos de escasez y competencia global por el talento. Sin embargo, esto requiere de la generación de condiciones que faciliten la activación plena al empleo atendiendo a las principales razones que abocan a las mujeres al empleo parcial.

Tabla 4. Porcentaje de personas trabajadoras a tiempo parcial en el empleo total (2017 y 2021)

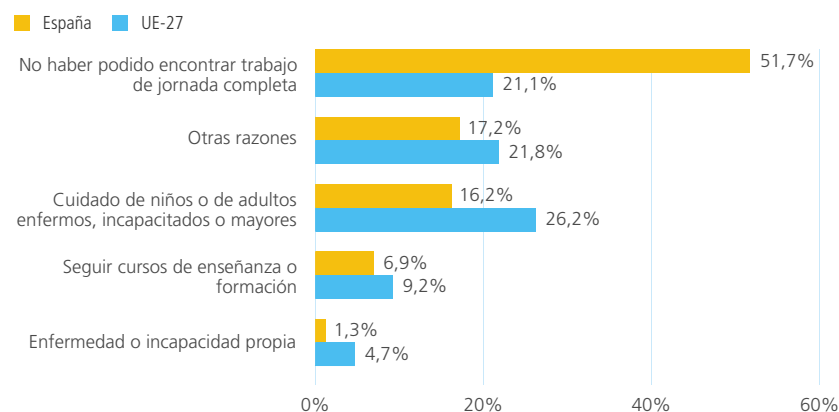
Indicador	2017			2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha M-H	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	7,3	24,2	16,9	6,5	22,4	15,9
Porcentaje respecto al empleo total	4,0	11,0	7,0	3,5	10,4	6,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2023).

Nota: indicadores calculados como medias anuales de datos trimestrales.

Son dos las razones principales que llevan a las mujeres al empleo a tiempo parcial: la falta de opciones laborales a jornada completa (51,7%) y el cuidado de otras personas (16,2%). Por tanto, los mecanismos de activación plena de las mujeres en el mercado laboral pasan tanto por la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados como de la promoción de la empleabilidad de las mujeres que les permita acceder a empleos de mayor calidad donde el desarrollo de competencias juega un papel fundamental (Gamboa, 2016). Asimismo, las prácticas de recursos humanos y de funcionamiento del mercado laboral también tienen que ser revisadas de cara a dicha activación plena.

Gráfico 6. Porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial según diferentes tipos de razones (2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Eurostat LFS.

7. Las técnicas superiores tienen mayor tendencia a matricularse en la universidad que los hombres.

La transición educativa en la FP hacia niveles educativos superiores está asociada, en general, con mejores resultados en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, se observan importantes mejoras de aquellas que cuentan con FP de Grado Superior respecto a las que cuentan con

niveles inferiores y, además, alrededor del 30% de las técnicas superiores se matricula en la universidad, aproximadamente 8 puntos más que los hombres. Sin embargo, el porcentaje de egresadas en FP Básica que se matricula en Grado Medio (alrededor del 65%) es aproximadamente

dos puntos inferior al de los hombres. Las egresadas de Grado Medio siguen una tendencia similar, puesto que alrededor del 40% se matricula en FP de Grado Superior en los tres cursos siguientes a la finalización del ciclo, aproximadamente 9 puntos menos que los hombres. Esto indica que son menos mujeres las que se benefician de las ventajas del progreso educativo dentro de la FP.

Tabla 5. Porcentaje de graduados en FP matriculados en cada itinerario en alguno de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios, por sexo (2015-2016 a 2017-2018)

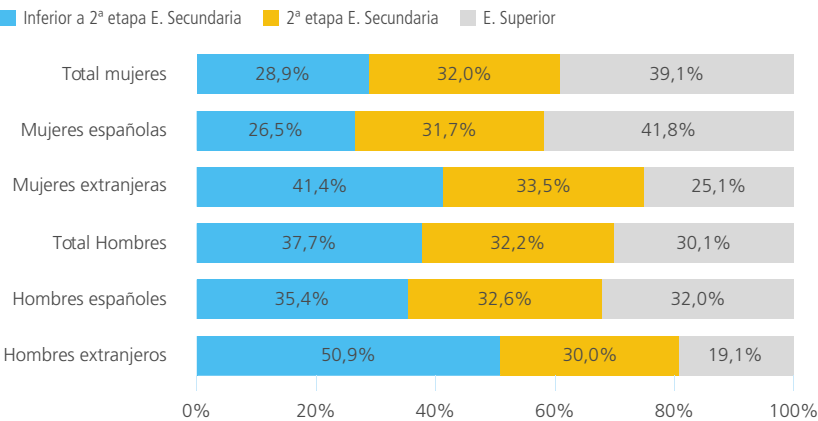
Itinerario	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Hombres	Mujeres	Brecha M-H	Hombres	Mujeres	Brecha M-H	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
FPB >>> FPGM	68,7	67,4	-1,3	65,4	62,5	-2,9	64,8	66,4	1,6
FPGM >>> FPGS	44,0	35,2	-8,8	47,2	38,1	-9,1	51,6	42,5	-9,1
FPGS >>> Universidad	23,3	31,5	8,2	23,1	31,1	8,0	21,6	30,5	8,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EDUCAbase.

8. El 40% de las mujeres extranjeras de 16 a 34 años solo cuentan con la educación obligatoria.

La vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral se acentúa cuando su nivel educativo es bajo y puede acentuarse aún más si son de origen extranjero. En este sentido, el porcentaje de mujeres extranjeras jóvenes (16 a 34 años) cuyo nivel educativo no supera la educación obligatoria (41,4%) está prácticamente quince puntos por encima de las mujeres españolas (26,5%). Uno de los mecanismos más eficaces de cualificación y activación de las mujeres extranjeras es la FP. Aunque el peso de las mujeres extranjeras entre las matriculadas en FP es bajo, dicho peso es mayor que el de los hombres tanto en FP de Grado Medio como de Grado Superior. Sin embargo, la mayor representación de alumnas extranjeras está en FP Básica (14,3%) y la menor en FP Grado Superior (7,8%), aunque con variaciones importantes según familias profesionales.

Gráfico 7. Nivel de formación de la población de 16 a 34 años, por nacionalidad y sexo (2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la explotación de las variables educativas de la EPA (MEFP, 2023).

Tabla 6. Porcentaje de alumnado extranjero matriculado en FP, por sexo (2020-2021)

FP Básica		FP Grado Medio		FP Grado Superior	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
16,0	14,3	8,2	9,4	5,9	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EDUCAbase.

9. La FP Dual potencia la inserción laboral femenina respecto a la FP tradicional, aunque en menor medida que la masculina.

Los beneficios de la FP Dual en la tasa de afiliación a la Seguridad Social (alta laboral) de las mujeres al año de finalizar el ciclo formativo es evidente respecto a las tasas de afiliación tanto de hombres y mujeres que cursan la FP tradicional (no dual). Estos beneficios saltan a la vista en la FP de Grado Superior, donde

la tasa de afiliación de las mujeres que cursaron dual está diez puntos por encima de las mujeres que no cursaron dual. Sin embargo, se evidencia una diferencia aproximada (brecha de género) de diez puntos porcentuales cuando se compara con la tasa de afiliación de los hombres que también cursaron la modalidad dual.

Dentro de las razones que explican esta brecha se encuentra la baja participación femenina las familias profesionales con mejor inserción laboral: FP Dual industrial y STEM (alrededor del 13%) y FP Dual TIC (7%).

Tabla 7. Tasa de afiliación a la Seguridad Social de los titulados en FP al año de finalizar los estudios, por modalidad, nivel educativo, sexo y brecha de género (2016-2017 y 2019-2020)

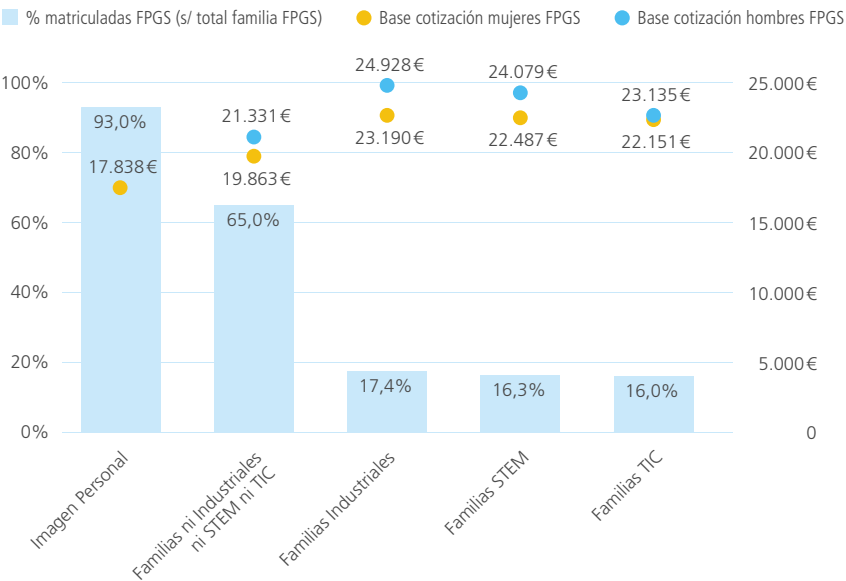
Cohorte	Modalidad	FP Grado Medio			FP Grado Superior		
		Hombres	Mujeres	Brecha M-H	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
2019-2020	Dual	40,7	33,7	-7,0	64,3	54,3	-10,0
	No Dual	29,8	36,9	7,1	46,2	43,8	-2,4
2016-2017	Dual	56,3	51,1	-5,2	73,8	64,3	-9,5
	No Dual	43,9	47,8	3,9	56,8	53,1	-3,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EDUCAbase.

10. La FP STEM, industrial y TIC mejora la inserción laboral femenina, pero no la iguala a la masculina.

La representación femenina en familias profesionales industriales, STEM y TIC es bastante baja en el conjunto de la FP (alrededor del 12%) así como en la FP de Grado Superior (16% aproximadamente). Esto sucede aun cuando las condiciones laborales de las mujeres que han cursado estas familias son mejores que las de aquellas que han cursado ciclos de otros ámbitos. Por ejemplo, las bases de cotización a la Seguridad Social de las técnicas superiores tituladas en industriales, STEM o TIC están entre un 24% y un 30% por encima de la cotización de aquellas que cursaron ciclos de Imagen Personal (que aglutina el mayor porcentaje de mujeres, alrededor del 90%). Además, al analizar las condiciones laborales, la brecha de género se hace aún más evidente ya que las bases de cotización de los hombres superan a las de las mujeres un 4,4% en familias TIC, un 7,1% en familias STEM y un 7,5% en familias industriales. Cabe destacar que la brecha de género en las bases de cotización es extensible al resto de familias profesionales. En Grado Superior a pesar de que el 65% del alumnado es femenino en las familias que no son del ámbito STEM ni industrial, la base de cotización de las tituladas es un 7,4% inferior a la de los titulados en dichas familias. La matriculación femenina en la FP de Grado Superior con mejores resultados en el mercado laboral (Industrial, STEM, TIC), tiene un amplio margen de mejora, con excepción de la familia Textil, confección y piel (del ámbito industrial) en la cual el 82,3% de los matriculados son mujeres y en la familia de Química (del ámbito industrial y STEM) con el 53,6% de alumnado femenino.

Gráfico 8. Porcentaje de mujeres matriculadas en FPGS por familia profesional en el curso 2020-2021 (s/total matriculados) y bases de cotización a la Seguridad Social por sexo a los cuatro años de finalizar el ciclo formativo (2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio de la FP y del MEFP-EducaBASE (2022).
Nota: La base de cotización de los hombres en la familia de Imagen personal no está disponible en la fuente por baja representatividad estadística.

Tabla 8. Distribución del alumnado matriculado en FP de Grado Superior, por sexo (curso 2020-2021)

Tipo de familia	Familia profesional	Hombres	Mujeres
	Actividades Físicas y Deportivas	78,4	21,6
	Administración y Gestión	37,4	62,6
	Agraria	74,3	25,7
	Artes Gráficas	48,2	51,8
	Artes y Artesanías	45,2	54,8
	Comercio y Marketing	52,0	48,0
STEM	Edificación y Obra Civil	65,7	34,3
IND, STEM, TIC	Electricidad y Electrónica	93,8	6,2
IND, STEM	Energía y Agua	88,9	11,1
IND, STEM	Fabricación Mecánica	90,1	9,9
	Hostelería y Turismo	43,4	56,6
	Imagen Personal	7,0	93,0
STEM, TIC	Imagen y Sonido	66,4	33,6
IND, STEM	Industrias Alimentarias	49,7	50,3
STEM, TIC	Informática y Comunicaciones	86,5	13,5
IND, STEM	Instalación y Mantenimiento	95,8	4,2
IND, STEM	Madera, Mueble y Corcho	75,1	24,9
IND	Marítimo-Pesquera	90,4	9,6
IND, STEM	Química	46,4	53,6
	Sanidad	23,9	76,1
IND	Seguridad y Medio Ambiente	55,8	44,2
	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	13,3	86,7
IND	Textil, Confección y Piel	17,7	82,3
IND, STEM	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	95,7	4,3
IND	Vidrio y Cerámica	66,7	33,3
STEM	Familias STEM	83,7	16,3
IND	Familias Industriales	82,6	17,4
	Familias ni Industriales ni STEM ni TIC	35,0	65,0
TIC	Familias TIC	84,5	15,5
	Total familias	51,7	48,3

Fuente: Observatorio de la FP en España (2023).

Conclusiones

En términos generales, las mujeres tienen una posición de desventaja en el mercado laboral frente a los hombres, dicha desventaja se ve potenciada por algunos factores como el nivel educativo bajo. En este sentido, las mujeres cuyo nivel educativo no supera la educación obligatoria presentan los peores indicadores en el mercado laboral respecto a las mujeres con mayor formación y, especialmente, respecto a los hombres en su misma condición.

Así, se observan importantes brechas de género en todos los ámbitos analizados y en muchos de estos ámbitos, donde los datos lo han permitido, se ha evidenciado que a medida que aumenta el nivel educativo se reducen las desigualdades entre hombres y mujeres, pero no consigue eliminarlas completamente. Esto indica la necesidad de un abordaje integral por parte de las políticas públicas y de concienciación social de esta problemática con un papel protagonista del diálogo social.

Dado que la baja cualificación acentúa las problemáticas a las que se ven enfrentadas las mujeres, la FP tiene una labor clave en la actualización de las capacidades y el aumento del educativo, así como de asegurar la su desarrollo a lo largo de la vida, siempre desde una perspectiva de género. Así, la FP puede funcionar como un mecanismo de activación de las mujeres inactivas o en desempleo en el mercado laboral, especialmente de las poco cualificadas, a través tanto de programas de formación como de políticas de apoyo al cuidado de los hijos y personas dependientes y de la concienciación social sobre la importancia de la corresponsabilidad masculina en las tareas domésticas y de apoyo a la familia.

En ese sentido, el incremento de la brecha de género en la tasa de empleo a medida que aumenta el número de hijos, puede desincentivar a las mujeres a evitar tener hijos por el elevado coste de oportunidad que supone si quieren tener una participación plena en el mercado laboral.

Asimismo, existe una gran necesidad de activar laboralmente a las mujeres en edad de trabajar y que por motivos familiares o de capacidades no tienen una participación plena en el empleo, especialmente a aquellas mayores de 50 años y a las jóvenes en paro. Esto implica repensar la formación profesional a lo largo de la vida y las políticas de recursos humanos de las empresas con perspectiva de género. La Ley de FP (BOE, 2022) supone una gran oportunidad para que las mujeres de todos los niveles educativos, edades y situaciones laborales puedan desarrollar sus capacidades a lo largo de la vida aprovechando la modularización de la formación y la orientación que se espera, con una implementación adecuada, tengan un reflejo en la reducción de las desigualdades.

En el caso de la FP, hace falta estimular la elección femenina de ciclos de familias con mejor inserción laboral como las industriales, STEM, y TIC. Esto supone una mejora respecto de las mujeres que cursan ciclos de otras familias. Sin embargo, la mejora en términos de igualdad y de reducción de brechas respecto a los hombres en diferentes indicadores de calidad del empleo implica otro tipo de actuaciones a nivel político y social ya que las mujeres que cursan ciclos de familias con buena inserción laboral como las mencionadas siguen teniendo condiciones laborales inferiores a las de los hombres. En este sentido, la orientación educativa tiene un papel fundamental en edades tempranas, así como la orientación profesional para propiciar el *re-skilling* y el aprendizaje a lo largo de la vida en ámbitos de mejor inserción laboral.

Referencias

BOE. (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional*.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/dof/spa/pdf>

de la Rica, S., Gorjón, L., Martínez de Lafuente, D., Romero, G., y Campero, A. (2023). *Libro blanco del empleo en Euskadi: retos y propuestas para la sociedad que seremos*. Fundación ISEAK.
https://www.euskadi.eus/contenidos/noticia/libro_blanco_empleo_2013/es_def/adjuntos/Libro-Blanco-del-Empleo-en-Euskadi-ISEAK.pdf

Gamboa, J.P. (2016). La calidad del empleo en el contexto laboral actual: conceptualización, indicadores y nuevos antecedentes. En: J. Orejuela; V. Andrade; M. Villamizar. (Eds.), *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Apuestas de Investigación II* (pp. 145-164). Editorial Bonaventuriana.

Instituto Andaluz de la Mujer (2023, 10 de febrero). *Indicadores de Género*. Unidad de Igualdad de Género.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/bgenero.html>

Autores

Juan Gamboa

Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad

Mikel Albizu

Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad

Mónica Moso

Centro de Conocimiento e Innovación, CaixaBank Dualiza

Antonio Mondaca

Centro de Conocimiento e Innovación, CaixaBank Dualiza