

PROGRAMA FSE - EOI

**ACTITUDES, DEMANDAS Y EXPECTATIVAS
DE LAS MUJERES DE CASTILLA-LA MANCHA
Y CASTILLA Y LEÓN PARA EL ACCESO O
REINSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL**

MOTIVACIONES Y ACTITUDES

SINTESIS

ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL

M A D R I D

1996

ÍNDICE

1.	Mercado de Trabajo femenino en España	2
2.	El mercado de trabajo femenino en Castilla-La Mancha y Castilla y León	4
3.	La situación sociolaboral de la mujer	30
4.	Problemas laborales de la mujer	35
5.	Valoraciones de las mujeres en Castilla-La Mancha y Castilla y León . .	39
6.	Necesidades de formación	52

1. MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA

El mercado de trabajo femenino en España se caracteriza por poseer una tasa de actividad del 36,4%. Esta actividad presenta sus mayores porcentajes en las edades comprendidas entre 25 y 54, dentro de este grupo destacan las mujeres comprendidas entre 25 y 39 años, según los datos estadísticos de la EPA.

El aumento de la tasa de actividad y su concentración en las edades centrales muestra un hecho significativo, la aparición de un nuevo modelo de mercado de trabajo, caracterizado por un cambio de mentalidad en la mujer, que comprende una actitud positiva hacia la inserción laboral y la permanencia en el puesto de trabajo una vez ha contraído matrimonio o ha tenido hijos.

Hay que tener en cuenta que las cifras de actividad se componen de la ocupación y el paro. En los datos analizados se ha constatado que el aumento de la actividad femenina no conlleva un incremento proporcional de la ocupación, sino más bien de las cifras de paro. Esto refleja las circunstancias de crisis de empleo en España en la actualidad, si bien la mujer muestra una actitud más positiva a incorporarse a la actividad económica, esta no se ve compensada por la creación de nuevos puestos de trabajo.

La ocupación femenina alcanza sus mayores porcentajes entre los 25 y 55 años, dentro de esto en el grupo entre 25 y 34. Las edades comprendidas entre 26 y 24, presentan la menor ocupación, reflejando un retraso en la edad de incorporación de las mujeres al mercado laboral por la mayor permanencia en la realización de estudios.

Los sectores económicos de mayor ocupación femenina son los servicios (79%), puestos directamente relacionados con lo que tradicionalmente se consideran "empleos femeninos" (sanidad, educación, administración pública...). En segundo lugar encontramos la industria (12,9%). Existen sectores, como la construcción, donde la presencia de la mujer es prácticamente inexistente.

La situación profesional más característica es la de asalariada, en mayor medida del sector privado. En el tipo de contratos que regulan la relación laboral se observa un incremento de los contratos temporales y de los contratos a tiempo parcial. Este último hecho se puede relacionar con la política estatal de primar éste tipo de contratos.

Las cifras de paro de las mujeres se encuentran muy igualadas con las de los varones, pero este ha de contemplarse tomando como referencia la menor actividad de las mujeres, lo que implicaría una importancia mayor del paro.

El desempleo femenino afecta sobre todo al sector más joven de la población, entre 16 y 24 años. En general, el mayor porcentaje de paradas se encuentra en las mujeres que poseen menores niveles de estudios, independientemente de la edad.

Los datos de la EPA reflejan las mayores dificultades que encuentran las mujeres en encontrar trabajo después de abandonar sus puestos. Esto también ha contribuido al cambio de mentalidad laboral de la mujer.

2. **MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN CASTILLA-LA MANCHA Y CASTILLA Y LEÓN**

Las tasas de actividad siguientes, en la Comunidad de Castilla y León, corresponden al porcentaje de activos sobre la población total de cada grupo de edad.

Cuadro 1.- Tasas de actividad por sexo y distintos grupos de edad en Castilla y León

	Ambos Sexos	Varones	Mujeres
Total	46,06	60,45	32,21
De 16 a 19 años	19,47	25,56	13,90
De 20 a 24 años	55,00	58,10	51,76
De 25 a 54 años	74,02	92,71	53,90
De 55 y más años	15,65	24,23	8,50

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995.

Las tasas masculinas y femeninas, referidas al porcentaje de activos respecto al total del grupo de edad, muestran diferencias significativas entre los grupos de edades: de 25 y 54 años, el 92,71% en el caso de los varones, frente al 53,90% en el caso de las mujeres; de 55 años o más, 24,23% para los hombres frente al 8,50% en las mujeres. Las diferencias menores se dan en el grupo de edad entre 20 y 24 años, sólo seis puntos porcentuales por encima en el caso de los varones.

Cuadro 2.- Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo en Castilla y León

	Total					Activos Inactivos	
	Total	Ocupados	Parados		Total	Inactivos	
			Total	Buscan Empleo			
Ambos sexos							
Total.	2,074.5	955.5	763.7	191.8	540.4	1,108.0	10.9
De 16 a 19 años.	163.3	31.8	15.7	16.1	11.0	126.9	4.5
De 20 a 24 años.	187.9	103.3	59.5	43.8	20.3	78.9	5.6
De 25 a 54 años.	943.5	698.4	576.8	121.6	23.1	244.3	0.8
De 55 y mas años.	779.9	122.1	11.7	10.3	-	657.8	-
Varones							
Total.	1,017.6	615.1	532.5	82.6	18.6	391.6	10.9
De 16 a 19 años.	77.9	19.9	11.3	8.7	6.0	53.5	4.5
De 20 a 24 años.	96.0	55.8	39.0	16.7	5.7	34.6	0.8
De 25 a 54 años.	489.2	453.5	404.0	49.5	6.9	34.9	13.6
De 55 y mas años.	354.5	85.9	78.2	7.7	-	268.6	-
Mujeres							
Total.	1,056.8	340.4	231.2	109.3	35.8	716.4	-
De 16 a 19 años.	85.3	11.9	4.4	7.4	5.0	73.5	-
De 20 a 24 años.	91.9	47.6	20.4	27.1	14.5	44.3	-
De 25 a 54 años.	454.3	244.8	172.8	72.1	16.2	209.4	-
De 55 y mas años.	425.4	36.1	33.5	2.6	-	392.2	-

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995.

Desglosando la actividad femenina, teniendo en cuenta el total (1,056.800), el 32,2% de las mujeres son activas. Sobre el total de activas (340.400): el 67,9% están ocupadas y el 32% son paradas. Frente a estos datos, los varones ocupados sobre los activos representan el 86,5%, mientras que los parados presentan, respecto al total de activos, una tasa del 13,4%. La ocupación en los varones es mayor que en las mujeres, la crisis económica ha afectado en mayor medida a la ocupación femenina, haciendo que las cifras de paro aumenten.

Referido al total de activos por grupos de edades, se observa en la tabla una concentración del 71,9% de las mujeres activas en las edades comprendidas entre 25 y 54 años, un porcentaje similar encontramos en los varones para el mismo grupo de edad, el 73,7%. Del total de activos de este grupo de edad (244.800) en el caso de las mujeres: el 71% corresponden a mujeres ocupadas y el 29% a paradas, el 22% buscan el primer empleo. En el caso de los varones los porcentajes son mayores entre los ocupados, el 89%, y menores en los parados, el 11%, siendo de estos sólo el 14% los que buscan el primer empleo.

El segundo grupo de mayor actividad lo encontramos, en el caso de las mujeres, en edades comprendidas entre 20 y 24 años. Representan un 14% respecto al total de activas. Vemos que, del total de activas para este grupo de edad, el mayor porcentaje lo encontramos entre las paradas, con un 57%.

En tercer lugar se sitúa el grupo de 55 y más años, con una tasa de actividad del 11% sobre el total de activas; para finalizar con el grupo de 16 a 19 años, que sólo representan el 3,4%. Una explicación del comportamiento de este último grupo, proviene de una prolongación de la permanencia en el sistema educativo. En los

últimos años se ha asistido a un aumento en el nivel de estudios de las mujeres, hecho éste que retrasa su entrada en el mercado de trabajo, a la vez que ésta se realiza en mejores condiciones.

En los datos de los varones encontramos diferencias: el segundo grupo de mayor actividad corresponde a los hombres comprendidos en edades de 55 años y más, con el 14%; en tercer lugar los varones de edades entre 20 y 24, el 9%; por último, el grupo entre 16 y 19, el 3%.

Se puede afirmar en el caso de Castilla y León que la mayor actividad se concentra en las mujeres como los hombres, en las edades comprendidas entre 25 y 54 años. A pesar de la aproximación continua que se produce entre las tasas de actividad masculina y femenina, aun persisten diferencias considerables.

En la Comunidad de Castilla-La Mancha los datos referidos a actividad por edades son diferentes.

Cuadro 3.- Tasas de actividad por sexo y grupos de edad para la Comunidad de Castilla-La Mancha

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	44.02	60.70	28.18
De 16 a 19 años	26.82	28.18	25.36
De 20 a 24 años	62.50	66.53	58.49
De 25 a 54 años	68.73	93.29	43.82
De 55 y más años	14.02	24.97	4.73

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995.

En ésta Comunidad se observa una mayor tasa de actividad femenina, porcentaje de activos respecto al total de cada grupo de edad, en las mujeres comprendidas entre 20 y 24 años (58,49%).

Las diferencias más considerables entre varones y mujeres atendiendo a los grupos de edades las encontramos: entre 25 a 54 años, una tasa de actividad de 93,29% en el caso de los varones, se reduce en las mujeres, el 43,82%; este mismo hecho se observa para el grupo de 55 y más años, 24,97% y 4,73% respectivamente. Sin embargo, para otros grupos de edades, las distancias se acortan hasta hacerse mínimas en el grupo entre 16 y 19 años, sólo dos puntos y medio porcentuales coloca a los hombres con una tasa de actividad superior.

Utilizando la tabla de la EPA que desglosa la actividad de la Comunidad de Castilla-La Mancha en ocupados y parados, obtenemos más información sobre los diferentes grupos de edades.

La actividad femenina en Castilla-La Mancha en cifras absolutas es un total de 192.200. Calculando la tasa sobre el total de la población femenina, 682.200, obtenemos una tasa de actividad del 28,18%. Del total de las activas (192.200): el 69% son ocupadas y el 31% son paradas, de las que el 29% buscan el primer empleo.

Frente a estos datos, la tasa de actividad masculina es más elevada, el 60,7%. Con un total de activos de 393.500, el 85,3% están ocupados y el 14,7% están parados. Como observamos en estos datos, la actividad masculina es mucho mayor, sobre todo en lo que se refiere a los ocupados.

Cuadro 4.- Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo en Castilla-La Mancha

		Total				Activos	Inactivos
		Total	Ocupados	Parados			
				Total	Buscan empleo		
Ambos sexos							
Total.	1,330.4	585.7	468.3	117.4	23.1	737.0	7.7
De 16 a 19 años.	105.9	28.4	16.6	11.8	7.3	73.5	4.0
De 20 a 24 años.	129.2	80.7	53.2	27.5	8.8	45.7	2.7
De 25 a 54 años.	590.4	405.8	336.5	69.3	6.6	183.5	1.0
De 55 y mas años.	505.0	70.8	62.0	8.8	0.4	434.2	-
Varones							
Total.	648.3	393.5	335.5	58.0	5.9	247.0	7.7
De 16 a 19 años.	54.8	15.4	10.1	5.4	3.1	35.4	4.0
De 20 a 24 años.	64.4	42.9	32.0	10.9	1.8	18.8	2.7
De 25 a 54 años.	297.3	277.3	242.7	34.6	1.0	18.9	1.0
De 55 y mas años.	231.7	57.9	50.8	7.1	-	173.9	-
Mujeres							
Total.	682.2	192.2	132.8	59.4	17.2	490.0	-
De 16 a 19 años.	51.1	13.0	6.5	6.5	4.2	38.1	-
De 20 a 24 años.	64.7	37.9	21.3	16.6	7.0	26.9	-
De 25 a 54 años.	293.1	128.4	93.8	34.7	5.6	164.7	-
De 55 y mas años.	273.2	12.9	11.2	1.7	0.4	260.3	-

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995.

Atendiendo al grupo de edad de mayor actividad, vemos que esta se concentra en el caso de las mujeres entre los 25 y 54 años, con un total de activas de 128.400, correspondiéndole una tasa del 66,8%, (calculada a partir del total de la actividad femenina). Un porcentaje similar encontramos para el mismo grupo de edad en el caso de los varones, el 70%. Del total de activas entre 25 y 54 años, el 73% son ocupadas y el 27% son paradas. En el caso de los varones, el 87,6% son ocupados y el 12,4% son parados. Vemos que con una tasa similar de actividad entre ambos sexos (en este grupo de edad), la ocupación masculina es mucho mayor que la femenina.

El segundo grupo de edad de mayor actividad lo encontramos en el caso de las mujeres en las edades comprendidas entre 20 y 24 años, con un total de 37.900 y una tasa calculada sobre el total de activos del 20%. En este caso el mayor porcentaje dentro de este grupo se encuentra en las ocupadas, un 56,2%.

Los otros grupos de edad, entre 16 y 19 años y el de 55 y más años, tienen una misma tasa sobre el total de activas, esta es del 7%. La diferencia entre ambos grupos de edades se percibe en la composición de esta actividad, entre 16 y 19 años las ocupadas y las paradas están igualadas; mientras que para las mayores de 55 años la ocupación es máxima y el paro mínimo.

Los datos referidos a los varones nos llevan a conclusiones diferentes. Si bien la mayor concentración de actividad se presenta en el mismo grupo de edades que en las mujeres, de 25 a 54 años, el segundo grupo es el de más de 55 años, con una tasa sobre el total de actividad masculina del 15%; lo sigue con una diferencia escasa el grupo entre 20 y 24, que representa el 11%. Los varones activos entre 16 y 19 años sólo representan el 4%.

Las conclusiones sobre la actividad en Castilla-La Mancha que se extraen de estos datos es la mayor actividad se concentra entre las edades de 25 a 54 años, y en segundo lugar entre 20 y 24, en el caso de las mujeres. Estas observaciones son semejantes en lo que respecta a los grupos de edades de mayor actividad en el caso de los hombres.

En relación al desempleo hay que señalar que en la EPA no se encuentra recogida la totalidad de personas que deseando trabajar no encuentran empleo, sino solamente aquellas que lo buscan activamente. No figura lo que se denomina paro desanimado, problema que afecta a la mayoría de mujeres que queriendo trabajar no lo buscan activamente por las dificultades que encuentran. La razón es que si la mujer no encuentra trabajo extradoméstico dispone de una alternativa socialmente reconocida, que es ser ama de casa. En el caso del varón esta opción no es considerada, y mantiene la situación de búsqueda de activa de empleo.

Las tasas de paro en Castilla y León son siempre inferiores a las nacionales, aunque mantienen en el tiempo las mismas oscilaciones. Intervienen razones de muy diferente índole, como puede ser que Castilla y León haya sido siempre una región menos especializada en los sectores que más han sufrido la crisis industrial y la reconversión, el mayor peso de la actividad agrícola, sector que es muy propenso a contar con paro encubierto, etc.

La evolución que ha seguido el desempleo en cada uno de los dos sexos ha sido muy desigual a lo largo del periodo considerado. Existe una gran diferencia entre el paro femenino y masculino en esta comunidad. En el caso de los varones, el nivel máximo de desempleo se registra en 1986. A partir de dicho año, la reactivación general de la economía permite durante cinco años consecutivos absorber parte del

número de desempleados. El año 1991 supone un punto de inflexión y la reciente crisis económica vuelve a hacer remontar la cifra de desempleados.

Las mujeres presentan un incremento muy intenso de la tasa de paro hasta 1985, fecha a partir de la cual se ralentiza su crecimiento, sin que la favorable coyuntura del momento consiguiera la disminución en el número de mujeres sin empleo.

En conjunto, las tasas de paro femenino han aumentado en momentos en que las incorporaciones de la mujer a la actividad económica eran muy importantes. Esto quiere decir que el volumen de mujeres que se incorporaba a la actividad extradoméstica no conseguía un trabajo remunerado, y sus deseos de participación se convertían en demanda de empleo.

Los datos de la EPA para el cuarto trimestre de 1995 nos dan un total de parados masculino de 82.600, de los cuales buscan primer empleo 18.600. En el caso de las mujeres las cifras son más elevadas, el total de paradas es de 109.600, mientras que buscan primer empleo 35.800. Las cifras totales de los que buscan primer empleo son altas. El hecho de no poseer méritos profesionales perpetua las situaciones de paro y las personas en estas situaciones tienen grandes posibilidades de convertirse en parados de larga duración. En los últimos años se han puesto en práctica medidas de fomento de empleo dirigidas a este grupo que ha contribuido a la reducción de su volumen.

Cuadro 5.- Tasas de paro por sexo y distintos grupos de edad en la Comunidad de Castilla y León

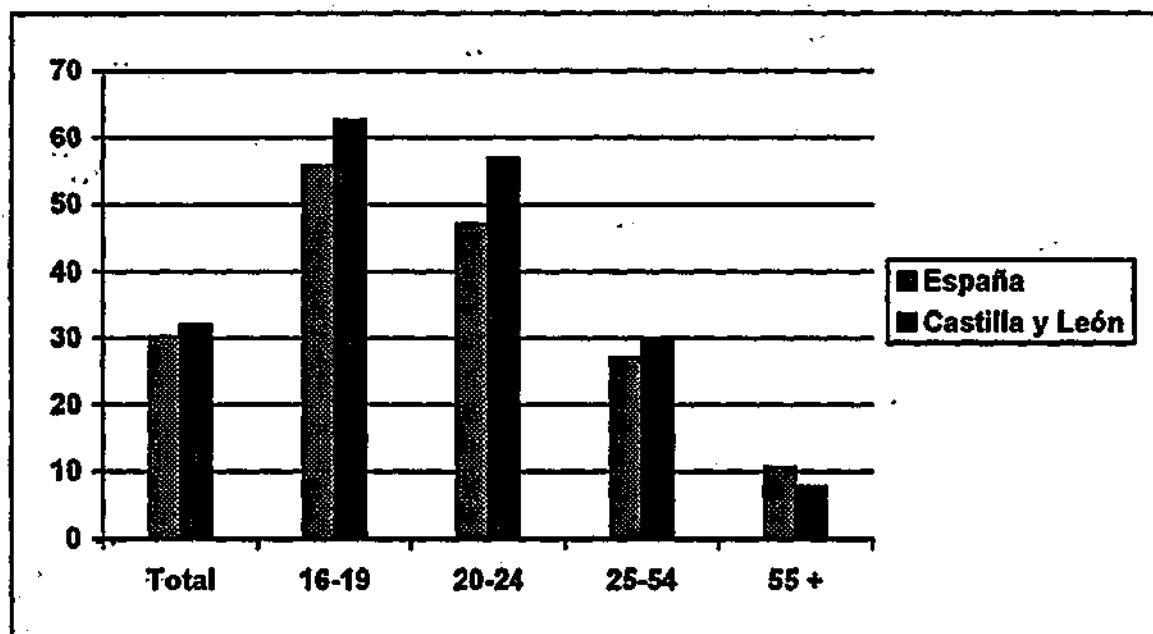
<i>Sexo y grupos de edad</i>	<i>Tasa</i>
Ambos sexos	
Total.	20.08
De 16 a 19 años.	50.63
De 20 a 24 años.	42.43
De 25 a 54 años.	17.41
De 55 y mas años.	8.45
Varones	
Total.	13.42
De 16 a 19 años.	43.47
De 20 a 24 años.	29.96
De 25 a 54 años.	10.91
De 55 y mas años.	8.98
Mujeres	
Total.	32.10
De 16 a 19 años.	62.66
De 20 a 24 años.	57.04
De 25 a 54 años.	29.44
De 55 y mas años.	7.88

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995.

Los porcentajes están calculados respecto de la población activa de cada grupo de edad. En estos vemos que el paro afecta mayoritariamente a los jóvenes entre 16 y 19 años en ambos sexos; la tasa de paro va disminuyendo conforme aumenta la edad.

El paro femenino es superior al masculino, sobre todo en el grupo de edad entre 25 y 54 años, 57,04%, frente a una tasa de paro masculina de 29,96%. Las diferencias se hacen mínimas en el grupo mayor de 55 años, la tasa masculina sólo es superior porcentualmente en un punto.

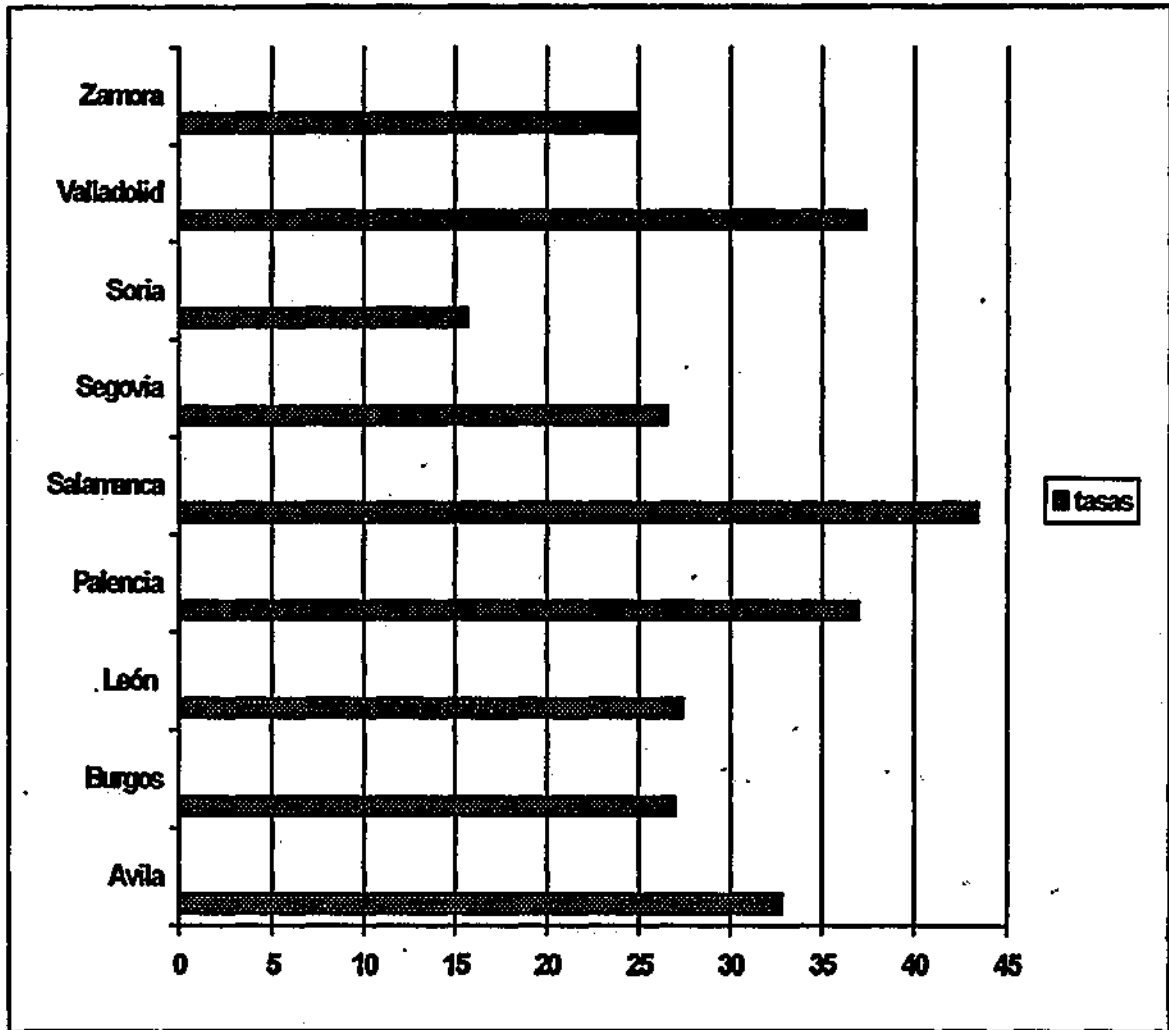
Cuadro 6.- Tasa de paro femenino por edades en España y Castilla y León



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995. (Elaboración propia).

Como observamos en la gráfica, el paro es superior en la Comunidad de Castilla y León en todos los grupos de edades, excepto para los de más de 55 años. Esta diferencia se hace máxima en los grupos de edades más jóvenes, entre 16 y 24.

Cuadro 7.- Distribución porcentual del paro por provincias (mujeres)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995. (Elaboración propia).

Como se ve en el gráfico anterior: las provincias de mayor paro femenino son Salamanca, seguida por Palencia y Valladolid. La que posee una tasa menor de paro es Soria, con una diferencia de casi diez puntos porcentuales con la siguiente, Zamora.

El censo de población de Castilla y León de 1991 nos muestra el paro femenino por provincias según el nivel de instrucción.

Cuadro 8.- Paradas que hayan trabajado antes y el nivel de instrucción

	Total	Analfabetos	Sin estudios	1º grado	2º grado	3º grado
Ávila	1.749	4	51	448	1.047	199
Burgos	6.517	14	216	1.849	3.787	651
León	5.823	10	221	1.490	3.424	678
Palencia	2.818	3	85	787	1.584	359
Salamanca	6.000	25	311	1.784	3.027	853
Segovia	1.476	1	38	282	945	210
Soria	981	1	18	276	545	141
Valladolid	9.338	26	326	2.487	5.399	1.100
Zamora	2.836	5	156	835	1.532	308

Fuente: Censo de Población de Castilla y León. 1991 (Elaboración propia)

Cuadro 9.- Paradas que no han trabajado antes y el nivel de instrucción

	Total	Analfabetos	Sin estudios	1º grado	2º grado	3º grado
Ávila	2.180	5	38	408	1.338	391
Burgos	3.892	7	101	674	2.233	877
León	7.380	17	123	1.116	4.738	1.386
Palencia	2.357	3	42	463	1.333	516
Salamanca	5.362	15	135	832	2.852	1.521
Segovia	1.246	1	13	147	672	413
Soria	691	-	6	76	373	236
Valladolid	8.738	19	245	1.743	4.863	1.868
Zamora	3.092	2	108	572	1.796	614

Fuente: Censo de Población de Castilla y León. 1991 (Elaboración propia)

El paro mayor, tanto si han trabajado antes como si buscan su primer empleo, se registra en todas las provincias en los que poseen estudios de primer y segundo grado.

El menor número de parados, independientemente de si es buscan su primer empleo o no, se encuentra entre los analfabetos, en primer lugar, seguido de los que no tienen estudios.

En la Comunidad de Castilla-La Mancha la tasa de paro es del 20,05% para ambos sexos, es un poco inferior que la calculada para el conjunto de España, el 22,77%. En el conjunto de provincias ocupa un lugar intermedio.

Considerando las tasas de paro por grupos de edades, que representan el porcentaje de parados respecto de la población activa de cada grupo de edad, tenemos la siguiente tabla:

Cuadro 10.- Tasas de paro por sexo y distintos grupos de edad en la Comunidad de Castilla - La Mancha.

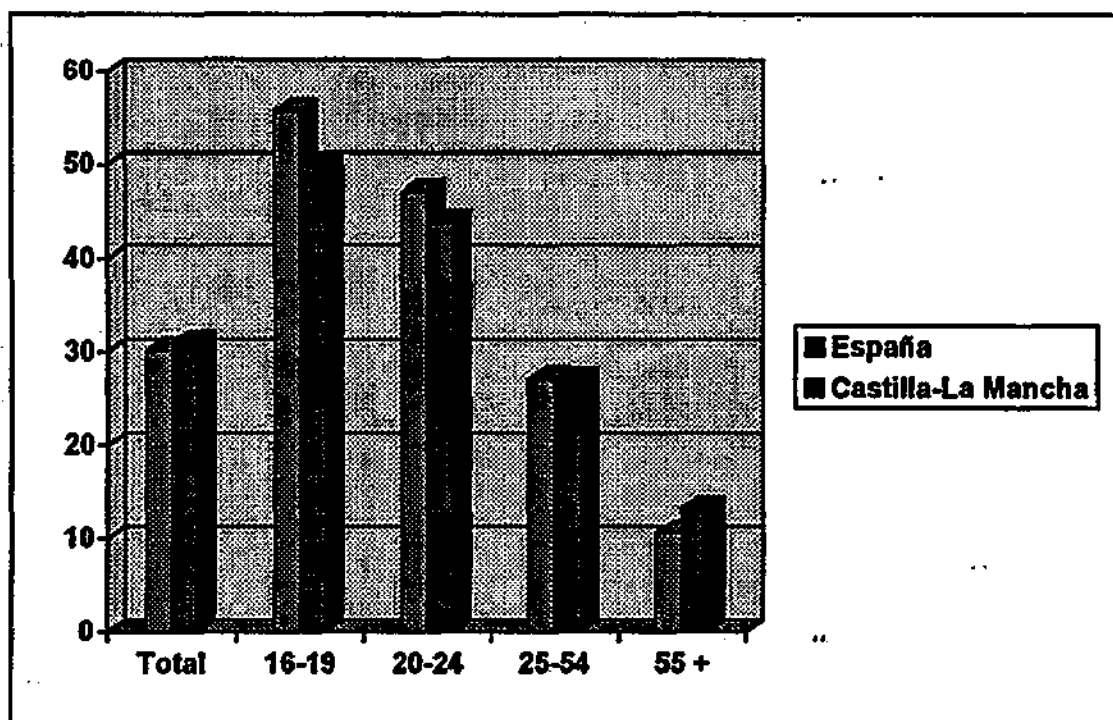
<i>Sexo y grupos de edad</i>	<i>Tasas</i>
Ambos sexos	
Total.	20.05
De 16 a 19 años.	41.68
De 20 a 24 años.	34.07
De 25 a 54 años.	17.08
De 55 y mas años.	12.38
Varones	
Total.	14.74
De 16 a 19 años.	34.82
De 20 a 24 años.	25.46
De 25 a 54 años.	12.49
De 55 y mas años.	12.20
Mujeres	
Total.	30.92
De 16 a 19 años.	49.86
De 20 a 24 años.	43.81
De 25 a 54 años.	27.00
De 55 y mas años.	13.18

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995.(Elaboración propia)

En ambos sexos se observa en la tabla que el paro afecta en esta Comunidad en mayor medida a los jóvenes entre 16 y 19 años. La tasa de paro disminuye conforme aumenta la edad.

Comparando ambos sexos, las tasas de paro femenino son siempre más altas que el masculino. El paro de los varones afecta principalmente a los grupos más jóvenes, disminuyendo progresivamente y a partir de los 25 pasa a mantener una tasa semejante. En el grupo de mujeres no se observa esta tendencia, el paro decrece en mayor medida al superarse los 25 años, pero sigue siendo alto hasta el grupo de mayor edad.

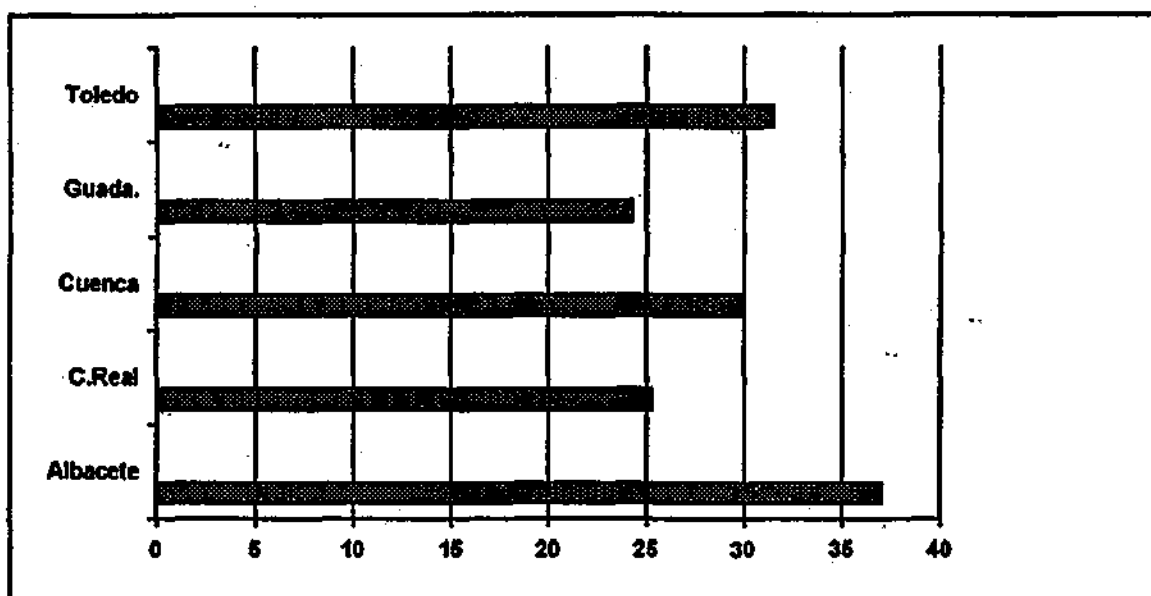
Cuadro 11.- Tasas de paro femenino por edad en Castilla-La Mancha y España



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre, 1995. (Elaboración propia)

La tasas de paro femenino de Castilla-La Mancha son inferiores a las de España en los grupos de edad más jóvenes, entre 16 y 24 años. Las tasas se igualan en el grupo de 25 a 54 años. Esta Comunidad sólo supera las tasas de paro para el total de España en el grupo de edad de más de 55 años.

Cuadro 12.- Distribución porcentual del paro femenino por provincias (porcentajes)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Cuarto trimestre , 1995.(Elaboración propia)

La tasa mayor de paro femenino, como se refleja en el gráfico, corresponde a Albacete. Ciudad Real y Guadalajara son las dos provincias de menor paro en relación con la población activa.

Cuadro 13.- Paradas que han trabajado antes, según el nivel de instrucción

	Total	Analfabetos	Sin estudios	1º grado	2º grado	3º grado
Albacete	6.374	65	643	2.202	3.262	202
Ciudad Real	5.128	86	406	1.326	3.006	304
Cuenca	2.003	16	141	528	1.121	197
Guadalajara	2.252	4	84	647	1.236	271
Toledo	6.874	73	682	2.010	3.722	387

Fuente: Censo de Población de Castilla-La Mancha. 1991.

Cuadro 14.- Paradas que buscan primer empleo, según el nivel de instrucción

	Total	Analfabetos	Sin estudios	1º grado	2º grado	3º grado
Albacete	3.747	21	221	898	2.201	906
Ciudad Real	4.950	49	270	979	3.161	491
Cuenca	2.022	2	52	379	1.245	344
Guadalajara	1.356	4	40	260	787	265
Toledo	3.658	26	221	729	2.127	555

Fuente: Censo de Población de Castilla-La Mancha. 1991.

El nivel de formación que registra mayor paro, independientemente de si han trabajado o no, es el segundo grado, seguido de los parados con un nivel de formación de primer grado. El menor número de parados se encuentra entre las mujeres con niveles más bajos de estudios, analfabetas y sin estudios.

El INEM es uno de los principales centros de formación. Este organismo realiza un seguimiento de la inserción laboral de los alumnos que han participado en sus cursos de formación ocupacional.

En este apartado nos centraremos en el informe que ha realizado el INEM durante los primeros nueve meses de 1994, último estudio que nos ha podido ser facilitado: "Información sobre mercado de trabajo"; resumen anual de datos del Observatorio ocupacional, 1994.

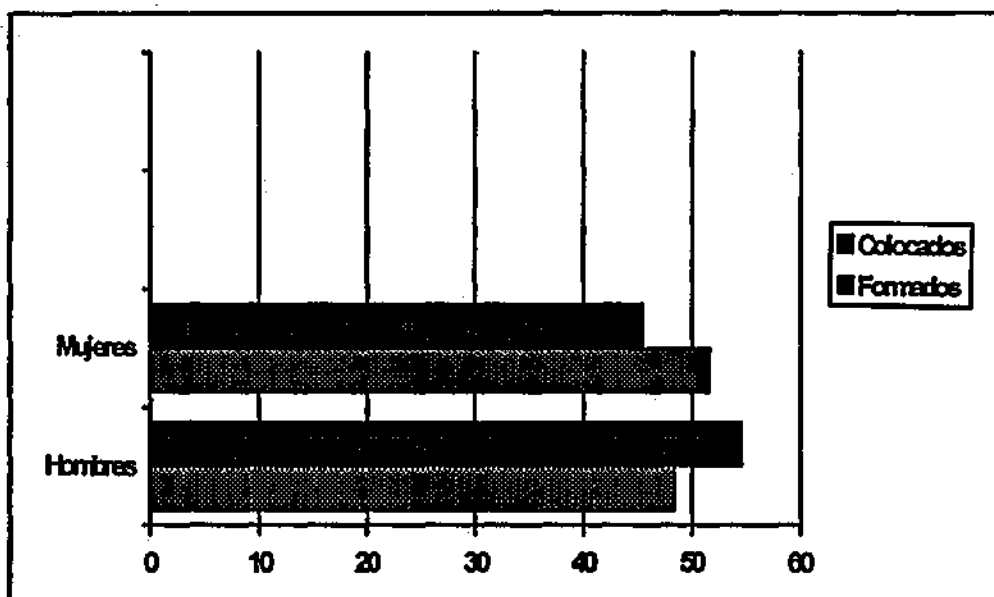
En el análisis de la situación laboral posterior al curso, de los 106.564 alumnos formados en el año 1993, que estaban parados antes de comenzar el curso : 41.270 están colocados , lo que supone un 38,7% del total, el 12,07% ha causado baja en la demanda por diversas causas y el 48,6% continúan registrados como demandantes de empleo.

En la distribución sectorial muestra que el 63,9% de los alumnos realizaron algún curso del sector servicios. En segundo lugar está la industria con el 23% del total de alumnos. Por último, se encuentran la construcción y agrario, el 7,4% y el 5,6% respectivamente. La situación posterior al curso indica que los sectores de industria y construcción son los que mayores índices de inserción tienen.

Por Comunidades Autónomas y provincias, los mayores niveles de formación se encuentran en: la Comunidad de Madrid, Andalucía y Castilla y León. En relación a la inserción laboral las que presentan niveles más altos son: Baleares, Soria, Málaga, Teruel y Guadalajara.

Como reflejan los datos del INEM, más de la mitad de los alumnos formados en los cursos a lo largo de 1993 fueron mujeres, concretamente 55.018, frente a 51.546 hombres.

Cuadro 15.- Alumnos formados y colocados, según sexo (en V.A. y %)



Fuente: INEM. Resumen anual de datos del Observatorio ocupacional. 1994.

El índice de mujeres formadas es mayor que el de hombres, debido -entre otras razones- a que el paro afecta en mayor medida a las mujeres y a la existencia de programas específicos para colectivos femeninos.

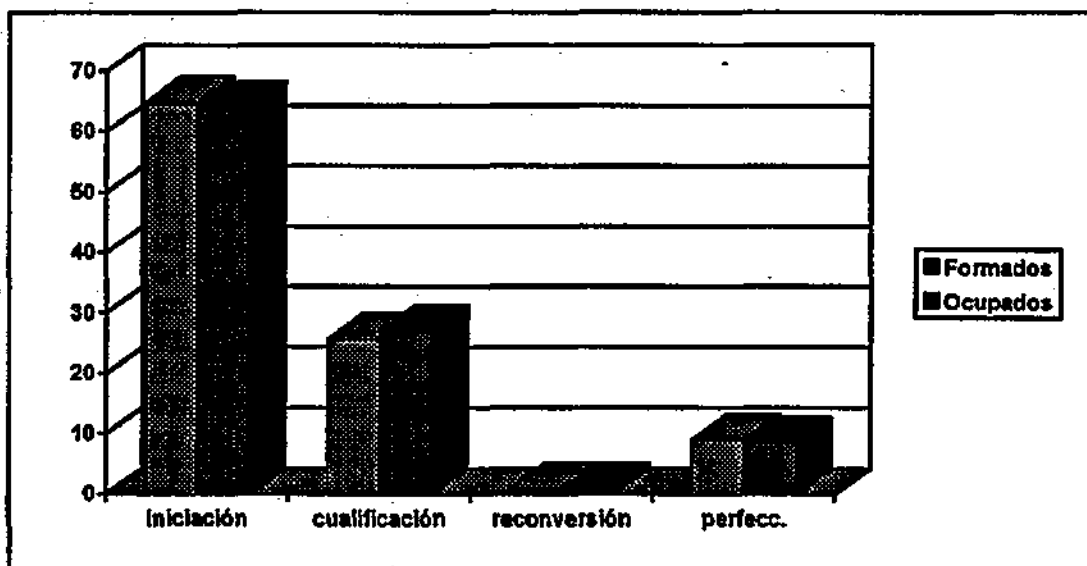
Si se analiza el volumen de colocaciones tras recibir el curso de formación, las cifras de los hombres supera a la de las mujeres, porcentualmente y en valores absolutos. En porcentajes supera en casi diez puntos la colocación masculina a la femenina; esto puede explicarse desde la situación de marginación laboral que padecen habitualmente las mujeres en actividades económicas de cierta relevancia laboral (construcción, metalúrgica, minería...)

Los mayores índices de formación en el año 1993 se dan en la población más joven y van disminuyendo con la edad: el 49,04% tiene menos de 25 años; con un porcentaje similar se encuentra el grupo de edad entre 25 y 45 años (48,36%). El 2,59% restante es para los mayores de 45 años. El INEM considera que el grupo de edades más jóvenes es donde es más necesaria la formación, los cursos complementan la formación académica.

Con respecto a la colocación de los alumnos formados posteriormente al curso recibido, los índices más significativos se dan entre los que tienen una edad comprendida entre los 25 y 45 años y los menores de 25 años, donde alcanzan niveles superiores.

La distribución por tipo de curso de los alumnos formados durante 1993 muestran que un 64,7% de los mismos han realizado un curso de iniciación; tras esto se encuentran los cursos de formación, 25,6% del alumnado. Los cursos de perfeccionamiento y reconversión alcanzan volumen de alumnos muy inferiores

Cuadro 16.- Alumnos formados y colocados, según tipo de curso (en V.A. y %)



Fuente: INEM. Resumen anual de datos del Observatorio nacional. 1994.

En el análisis por Comunidades autónomas de la inserción laboral de los alumnos nos muestra que más de la mitad de las comunidades tienen una tasa de inserción superior a la nacional, el 38,7%. La Comunidad de Castilla-La Mancha tiene una tasa de inserción de 36,3% y Castilla y León del 36,6%.

Por provincias, la mayor parte de las que superan la media nacional se sitúan en el interior de Castilla y León, Madrid, Aragón y la Ribera del Ebro, Murcia y Baleares. Son interesantes los casos de tres provincias : Soria, Guadalajara y Teruel, zonas tradicionalmente deprimidas y de escaso desarrollo industrial, presentan unos índices de inserción superiores al 49,5%.

Es en la tarea de formación en el interior de las empresas donde surgen los mayores problemas de formación. La mayoría de las empresas no tienen una política de formación a largo plazo que favorezca particularmente a las mujeres. En los momentos actuales, la formación permanente es prácticamente un deber de cualquier trabajador para hacer frente a los cambios que experimenta el proceso productivo, y para mantener o incrementar la competitividad en el trabajo. Las mujeres que aspiran a puestos de responsabilidad están especialmente interesadas en acometer esta formación permanente, intentando compensar por esta vía la posición previa desigual en la que se encuentra con el hombre.

Las actuaciones dirigidas a informar y formar a la mujer tienen un sentido oculto de buscar su motivación, y de darles confianza en sus propias capacidades (cfr. CEDEFOP, 1992 : 24). Un reciente estudio realizado en la provincia de Valladolid refleja ciertas preferencias de las mujeres a la hora de orientar sus procesos formativos: sobresale especialmente la gestión empresarial de servicios a la comunidad (38,8%) y la formación profesional para tareas administrativas (29,2%).

Existen programas específicos de promoción laboral y profesional de la mujer dentro de la línea de lograr la igualdad de oportunidades de las mujeres y su plena participación en el mercado laboral, estas constituyen prioridades fundamentales en la construcción de la Comunidad Europea. Con este motivo la Comunidad ha establecido una serie de programas de acción sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que incluye medidas legales, apoyo financiero y una política de acciones positivas encaminadas a neutralizar la desigualdad que sufren las mujeres en materia de empleo.

Actualmente se desarrolla el Tercer Programa de Acción Comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cuyo periodo de duración abarca desde 1991 hasta 1995. Este programa tiene dos objetivos fundamentales. En primer lugar, consolidar los logros comunitarios en el terreno de la igualdad, basándose en la experiencia conseguida hasta el momento y obtener el máximo rendimiento de ella. Y, en segundo lugar, desarrollar nuevos proyectos de ayuda a la mujer en el ámbito de la formación profesional y el empleo, constituyéndolos en parte integrante de las políticas y los programas comunitarios.

Tres líneas de actuación prioritaria han sido fijadas para el tercer programa de acción: 1) Aplicación y desarrollo del marco jurídico. 2) Promoción de la integración profesional. 3) Mejora de la condición de la mujer dentro de la sociedad. Junto a las ayudas para el fomento de la creación de empresas por parte de las mujeres, existen diversas acciones comunitarias como son la Red Iris o la Unión de Mujeres por Europa.

La reciente reforma de los Fondos Estructurales significa un paso adelante en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las principales novedades introducidas con la reforma, suponen un logro importante para aquellas personas, desempleadas con necesidades concretas de asesoramiento y formación en su incorporación al mercado laboral. El FSE es el financiador de las acciones de lucha contra el paro, en este sentido ha de contribuir a facilitar el acceso al mercado y fomentar la igualdad de oportunidades. Fomenta los ámbitos de empleo en que las mujeres se encuentran subrepresentadas, especialmente para mujeres sin cualificación profesional o que se reincorporan al trabajo tras un periodo de ausencia.

La iniciativa NOW representa la acción comunitaria más importante en el campo de formación y empleo de las mujeres. Esta ha implicado la adopción de medidas de seguimiento y de medidas favorecedoras de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de la mujer. Igualmente se ha favorecido el desarrollo de medidas de creación de empresas, y para detectar necesidades concretas en el colectivo femenino y generar respuestas.

En el ámbito nacional dentro del plan de igualdad de oportunidades de las mujeres se han creado programas de creación de empresas o de gestión óptima de las mismas.

Los programas acogidos a la iniciativa NOW en España es fruto de las colaboraciones de múltiples instituciones: INEM, Instituto de la Mujer y corporaciones locales. De los 108 proyectos que se llevan a cabo en España, cinco de ellos se realizan en Castilla y León. Tales proyectos son los siguientes:

- 1) Apoyo a las mujeres emprendedoras
- 2) Promoción de la mujer rural "LAVANDA"
- 3) Proyecto de promoción e inserción laboral
- 4) Programa local de dinamización y orientación laboral JACARANDA
- 5) Oficina de acogida e inserción para el empleo de la mujer

3. LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER

En la Agricultura, los datos nacionales de categorías socioprofesionales nos permiten constatar, en una primera aproximación, que la mujer se encuentra fundamentalmente en la situación de empresaria, 44,9%, y asalariado eventual, 35,4%.

La participación de la mujer en todas las tareas es mayor en las pequeñas explotaciones que en las medianas-grandes. La feminización más acusada la encontramos en primer lugar en el ámbito de la producción, en la tarea de recolección; el resto de las tareas cuentan con una participación más significativa en las explotaciones marginales-pequeñas. En el uso de la maquinaria, el descenso en la participación femenina con respecto a los varones en la agricultura viable, junto a la menor mecanización de las pequeñas explotaciones, permite afirmar que la mujer se encuentra prácticamente descartada de su utilización, constatando la división sexual del trabajo. La vinculación mayor con el trabajo agrícola se produce en el sector de la ganadería y en los sectores hortícolas, de marginales-pequeñas explotaciones.

La débil base educativa de la mujer integrada en las explotaciones agrarias, aparece como un primer lastre a su potencial de profesionalización en la agricultura. La profesionalización implica una serie de conocimientos e información para llevar a cabo elecciones más aptas y rentables para la explotación. Una de las principales dificultades para acceder a esta la encontramos en el escaso nivel de formación de las mujeres agricultoras.

La idea, ampliamente asumida, de una agricultura como un oficio que sólo se aprende en la práctica, constituye uno de los pilares ideológicos de la desvalorización social del agricultor. El rechazo femenino de la actividad agraria como opción profesional para la mujer puede relacionarse con la interiorización de este prejuicio

estereotipado, reforzada seguramente por las tareas agrícolas que realiza más frecuentemente (manuales, repetitivas, etc...) y su escasa participación en el trabajo mecanizado de la agricultura más moderna y en la gestión de la explotación familiar.

La demanda de una formación de cultura general reafirma la conciencia del déficit cultural que presenta la mujer del campo, como principal obstáculo para la integración social o profesional. La formación agraria que se demanda es una formación abierta a todas las exigencias de la modernización agrícola. La opción de una parte de las entrevistadas por otra formación de carácter no agrario tiene dos vertientes en su significado: aquella que puede habilitar a la mujer para “escapar” de la agricultura hacia otros sectores y una formación para “permanecer” pero afianzándose en el dominio tradicional de lo doméstico: familia y casa.

La tasa de actividad femenina en la industria es un 11% En cifras absolutas un total de 668.500 de las mujeres se dedican esta actividad, sobre esta el porcentaje correspondiente a las industrias extractivas no alcanza el 1%; mientras que las industrias manufactureras supone el 99,5% de la actividad femenina.

Las edades de las activas en las industrias extractivas que presentan mayores porcentajes son las comprendidas entre 25 y 34 (34%), seguida del grupo entre 55 y 64 (24%).

En las industrias manufactureras se observa una concentración entre los 16 y 44 años; a partir de esta edad un descenso acusado que alcanza el 4% entre 55 y 64 años. Las mujeres que tienen su actividad en las industrias manufactureras, las más numerosas dentro de la actividad femenina, presentan un perfil de edad muy joven, el 82% de estas mujeres se encuentran comprendidos entre los 16 y 44 años.

Las mujeres activas en las industrias manufactureras poseen en un 47% estudios secundarios o medios, (la EPA excluye técnico profesionales medios e incluyen los que poseen el certificado escolar). Se encuentran mayoritariamente en la industria textil y alimentación, además de: papel, metalurgia e industria de material eléctrico. El 29 % poseen estudios primarios, también es la formación más generalizada en los tres primeros grupos de industrias: alimentación, textil y tabaco. Los técnico profesionales, son un 13% sobre el total; y superan el 20% de las activas con esta formación en las siguientes industrias: papel, química, metalurgia, construcción de maquinaria. Los universitarios, son un total del 7%, son más activas en industrias como: papel, química y material de transporte.

Como perfil mayoritario de la mujer en la industria manufacturera podemos hablar de una mujer joven, entre 16 y 44 años y que en su mayoría posee estudios secundarios o medios y primarios.

Según los datos de la EPA para el cuarto trimestre de 1995, las mujeres activas en el sector servicios es del 65,7%. Lo que supone un porcentaje superior al de los varones para el mismo sector económico, que es el 47,3%.

El porcentaje más alto de actividad femenina, el 26%, se encuentra en el "comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y artículos personales y de uso doméstico"; pero no todos los componentes de esta rama tienen la misma importancia, "el comercio al por menor" es el que concentra la mayor actividad femenina con el 80%.

En segundo lugar encontramos la "actividad sanitaria" y la "educación", con un 13% y 12% respectivamente. "Actividades inmobiliarias", "administración pública" y "actividades diversas de servicios personales" y "hostelería" oscilan entre el 10% y el 8%.

Finalmente podemos ver un grupo de actividades de escasa actividad femenina, tan sólo un 3%, se trata de "transporte, almacenamiento y comunicaciones" e "intermediación financiera".

La tendencia que se observa por edades es en todas las ramas de actividad semejante: incremento de activas en las edades más jóvenes, que pasa a disminuir, hasta hacerse mínima, en edades superiores (sobre todo a partir de los 50 años).

La diversidad entre las ramas viene dada por la concentración de mujeres activas en distintos grupos de edad. En ramas como el "comercio", la "hostelería" y la denominada "otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad", la concentración de mayor número de activas se produce en los grupos de edades entre 20 y 29, a partir de entonces decrece paulatinamente.

En "transporte, almacenamiento y comunicaciones" e "intermediación financiera" existe un mayor número de activas entre 25 y 29. Actividades como la "educación", "sanidad" y "administración" tienen altas tasas de actividad en los grupos de edades entre 30-34 y 35-39.

Por tanto, la actividad de la mujer es un fenómeno reciente, que se concentra entre los 20 y 49 años, teniendo el máximo de actividad en el sector servicios entre 20 y 24 años.

Las mujeres activas que tienen una formación de estudios primarios se concentran en sectores como "hostelería", "comercio" y "actividades inmobiliarias". Estos sectores también presentan gran número de mujeres con estudios secundarios o medios (excepto técnico profesionales). Con estos estudios las cifras son más elevadas en las siguientes ramas de actividad: "transporte y comunicaciones", "intermediación financiera", "administración pública" y la denominada "otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales".

Las mujeres activas con estudios universitarios suponen más del 30% en ramas de actividad como "intermediación financiera", "administración pública, defensa y SS." y "transporte y almacenamiento"; la tasa más alta la tienen en educación, con el 70%.

La tasa de ocupación en el sector servicios es del 80% sobre el total de mujeres ocupadas. Las ramas de actividad en que concentran su ocupación las mujeres se mantiene prácticamente estable en relación a las tasas de actividad. Sólo se observa un descenso de un punto porcentual en "hostelería" y "actividades inmobiliarias", mientras que se produce un incremento, también de un punto, en "educación".

La mayor ocupación femenina se concentra en el sector servicios en la rama del comercio, con el 26%, sobre todo destaca el comercio al por menor. Después de este sector tan mayoritario, encontramos las actividades sanitarias y educación, con el 13% ambas. Los menores porcentajes de ocupación femenina son los de transporte e intermediación financiera, ambos con el 3%.

4. PROBLEMAS LABORALES DE LA MUJER

Si se tiene en cuenta la información disponible sobre diferencias salariales por sexo, se observa que los salarios de las mujeres suponen un porcentaje significativamente más bajo que los hombres. Este hecho puede estar indicando, aunque no asegurando, la presencia de un cierto grado de discriminación salarial en contra de la mujer.

En 1988 el Instituto de la Mujer realiza una encuesta, en la que se revela que el salario medio de las mujeres se sitúa alrededor de 18-19 puntos por debajo del salario masculino. Según las categorías profesionales, el estudio reflejaba que las diferencias de ingresos a favor del hombre se producía a medida que crecía su estatus ocupacional, llegando al nivel más alto entre directivos y cuadros medios.

La explicación a la desigualdad existente de salarios no resulta nada fácil. Por un lado se debe a los distintos niveles de estudios, experiencia y categoría profesional existente entre varones y mujeres. Por otra parte, según señalan las Encuestas de Discriminación Salarial del Instituto de la Mujer, no debe descartarse la existencia de una discriminación real que afecta directamente a las mujeres trabajadoras de edades más avanzadas, con mayor nivel cultural y a las que tienen más experiencia laboral.

El nivel cultural se ha constituido, con diferencia, en el primer factor explicativo de las retribuciones femeninas. Esto también ocurre con los hombres, las diferencias salariales tienden a disminuir a medida que aumenta el nivel de educación. Las diferencias que se observan entre los universitarios superiores se debe a la diferencia de estudios que han elegido ambos sexos. Esta tendencia está cambiando, por lo que se espera que las diferencias salariales sean menores.

Ciertos investigadores (cfr. Rodríguez, 1989) han concluido que las diferencias salariales, con el mismo nivel de educación, aumentarían con la edad. Los hombres alcanzan el máximo de su salario en torno a los 40-44 años de edad, algo más tarde que las mujeres. En el tramo de los 35-39 años hallaríamos las semejanzas más grandes entre los ingresos de las mujeres y de los hombres. Los grupos intermedios presentan las diferencias en razón de sexo más pequeñas. Se ha de destacar que las diferencias en las generaciones más jóvenes son menores, ello es debido a la mayor equiparación de puestos profesionales y niveles educativos entre ambos sexos.

En las empresas públicas es donde mejor parece estar regulada la igualdad de salario. El salario medio es mayor en las empresas públicas que en las privadas (vid. Rodríguez, 1989). La razón de esta desigualdad se encuentra en que es mayor el porcentaje de mujeres que en las empresas públicas ocupa puestos directivos.

En el ciclo laboral se observan oscilaciones que vienen marcadas por la existencia de hijos o no a su cargo, lo que genera salidas y entradas al mercado laboral. Los comportamientos varían dependiendo la profesión, algunas de ellas (abogadas, médicas, investigadoras,) tienen una excesiva responsabilidad en el cargo, lo que requiere una dedicación total al trabajo que reduce al mínimo el tiempo de atención a los hijos y a la familia. En otros casos, en los que la ocupación laboral no requiere tanta dedicación, aparecen otros factores como la infraestructura de las guarderías, la falta de apoyo familiar y social, etc., que entran frecuentemente en conflicto con el trabajo que se desempeña en la empresa.

En definitiva, la tendencia predominante del ciclo laboral femenino alcanza su punto culminante en la toma de decisiones entre la diversidad de alternativas que pueden asumir en base al grado de aspiración personal y los condicionantes del medio sociocultural al que pertenezcan.

Los problemas y las alternativas de las madres que trabajan forman parte de un proceso de transformación social, que tiene lugar al romperse los lazos tradicionales ideológicos con el desarrollo de actividades remuneradas en el ámbito laboral. Las mujeres se convierten en generadoras de nuevos comportamientos que se penetran en todos los sectores de la vida social. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha dado lugar a un cambio de actitud favorable ante la compatibilidad de las funciones de madre y laborales.

Los lentos cambios de actitudes da lugar a unos ciclos laborales fluctuantes, donde el fundamento económico prima sobre la realización personal. Todo ello enmarcado en un contexto donde se produce una reducción de la tasa de natalidad y nupcialidad. Las posibilidades que se les presentan a las mujeres hace que se concentren en el sector servicios y en las ramas de actividad de Hostelería, comercio y Servicios Generales.

Se lleva a cabo una desmitificación del comportamiento laboral femenino, el "ser madre" ya no implica la desintegración educativa y formativa de la que están dotadas, para adoptar sin más la función clásica. Los desajustes laborales como el abandono y reincorporación al trabajo, no son más que piezas en el rompimiento del rol tradicional que no ha hecho más que empezar.

La ampliación del permiso de maternidad a dieciséis semanas (ley 3/1989) y la posibilidad de que el padre pueda disfrutar del último mes del permiso, siempre y cuando la madre esté completamente restablecida, consolida la esperanza de solventar algunos problemas. Las mujeres se ubican en una dimensión global y demandan una serie de medidas que encajen mínimamente con la diversidad de sus necesidades: horarios flexibles, ayudas económicas o elección de medias jornadas. La respuesta a

las dificultades en el ámbito laboral, a la suma de obstáculos con los que se encuentra la mujer trabajadora con hijos, acaba siendo un elevado índice de absentismo.

Uno de los puntos débiles para la contratación femenina es la resistencia del empleador, idea que descansa en el sistema de estratificación de los sexos que hace del mundo laboral. Uno de los principales frenos a la contratación lo constituye el problema de la maternidad, debido al presunto absentismo por el cuidado de los hijos.

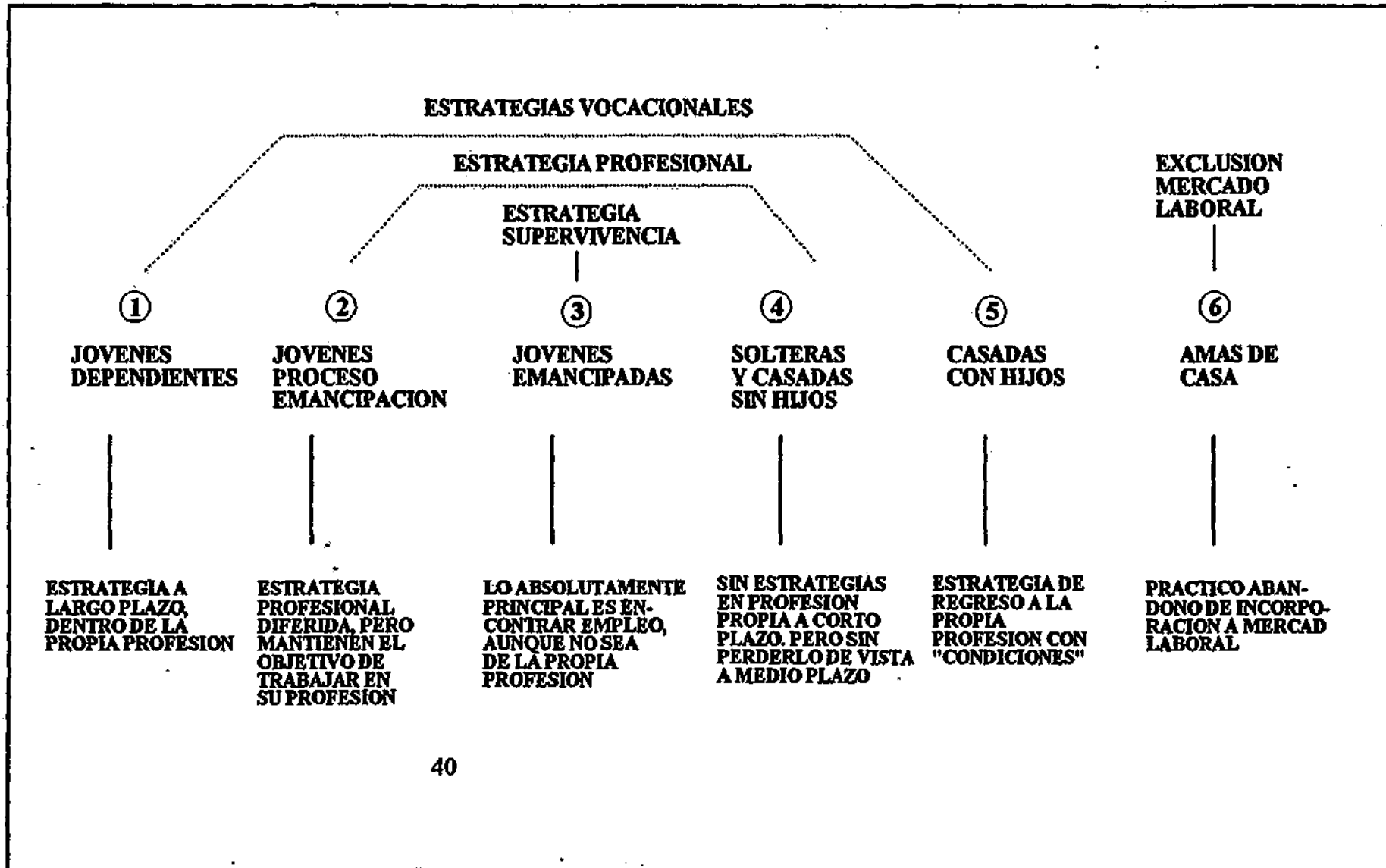
5. VALORACIONES DE LAS MUJERES EN CASTILLA-LA MANCHA Y CASTILLA LEÓN

Los objetivos de la investigación parten de una sencilla hipótesis: el logro de la finalidad de la inserción en el mercado de trabajo está relacionada con la formación. Ahora bien, hasta qué punto esto es percibido por la población y, en este caso, por la población femenina abre algunos interrogantes. Ha de tenerse en cuenta que, junto a la formación, se hallan otros factores: oferta de trabajo, lugar de residencia, edad y el mismo género.

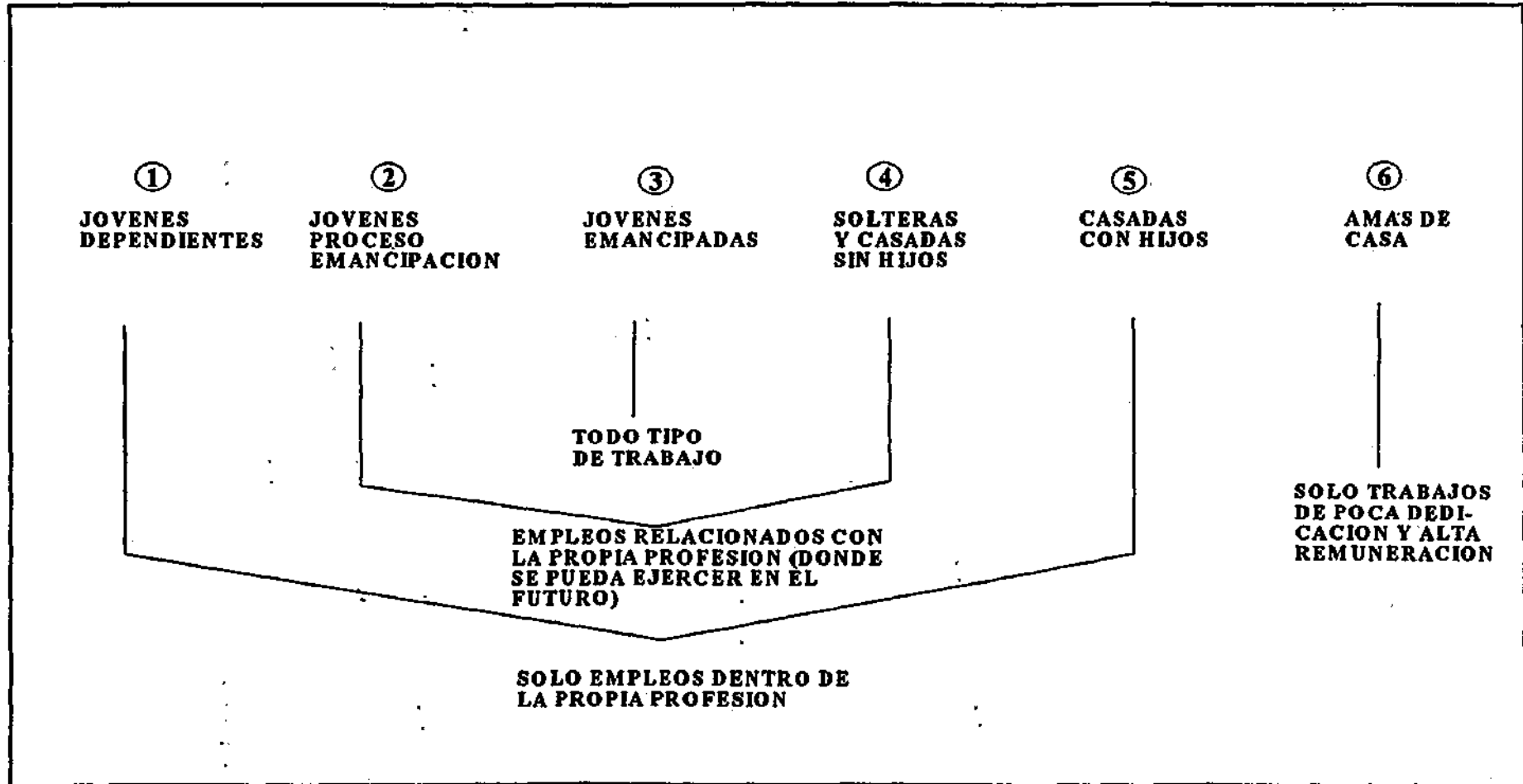
No dando por presupuesta la relación entre formación y el logro de un puesto de trabajo, lo que la convierte en el objetivo central de la investigación, se trata de indagar en las motivaciones hacia la misma y qué características habría de tener dicha formación.

A continuación, podemos ver las distintas posiciones subjetivas que las fracciones obtenidas han presentado con respecto a algunos de los objetivos centrales del estudio:

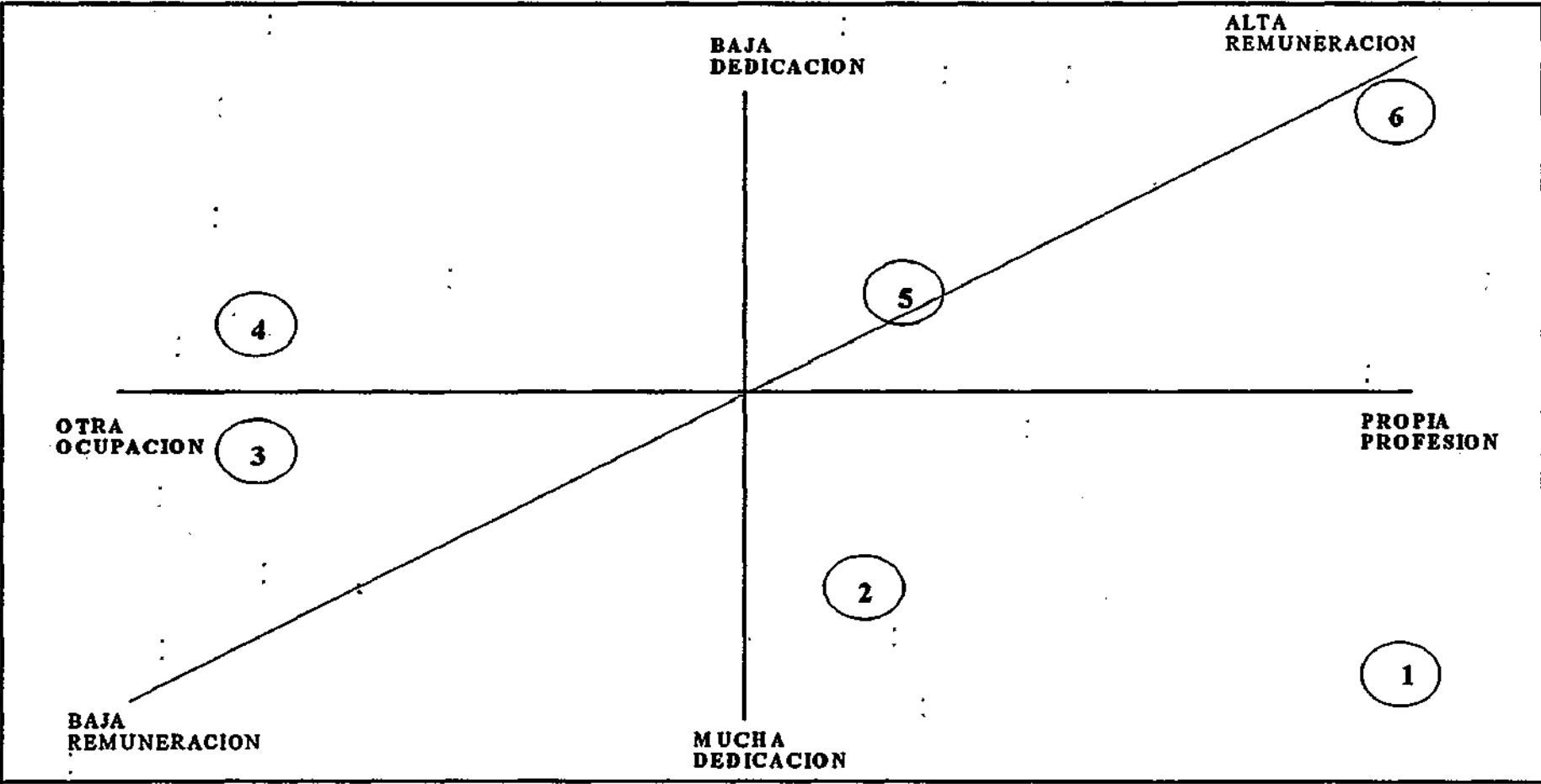
Cuadro 17.- Estrategia ante la Profesión cursada de las diferentes fracciones



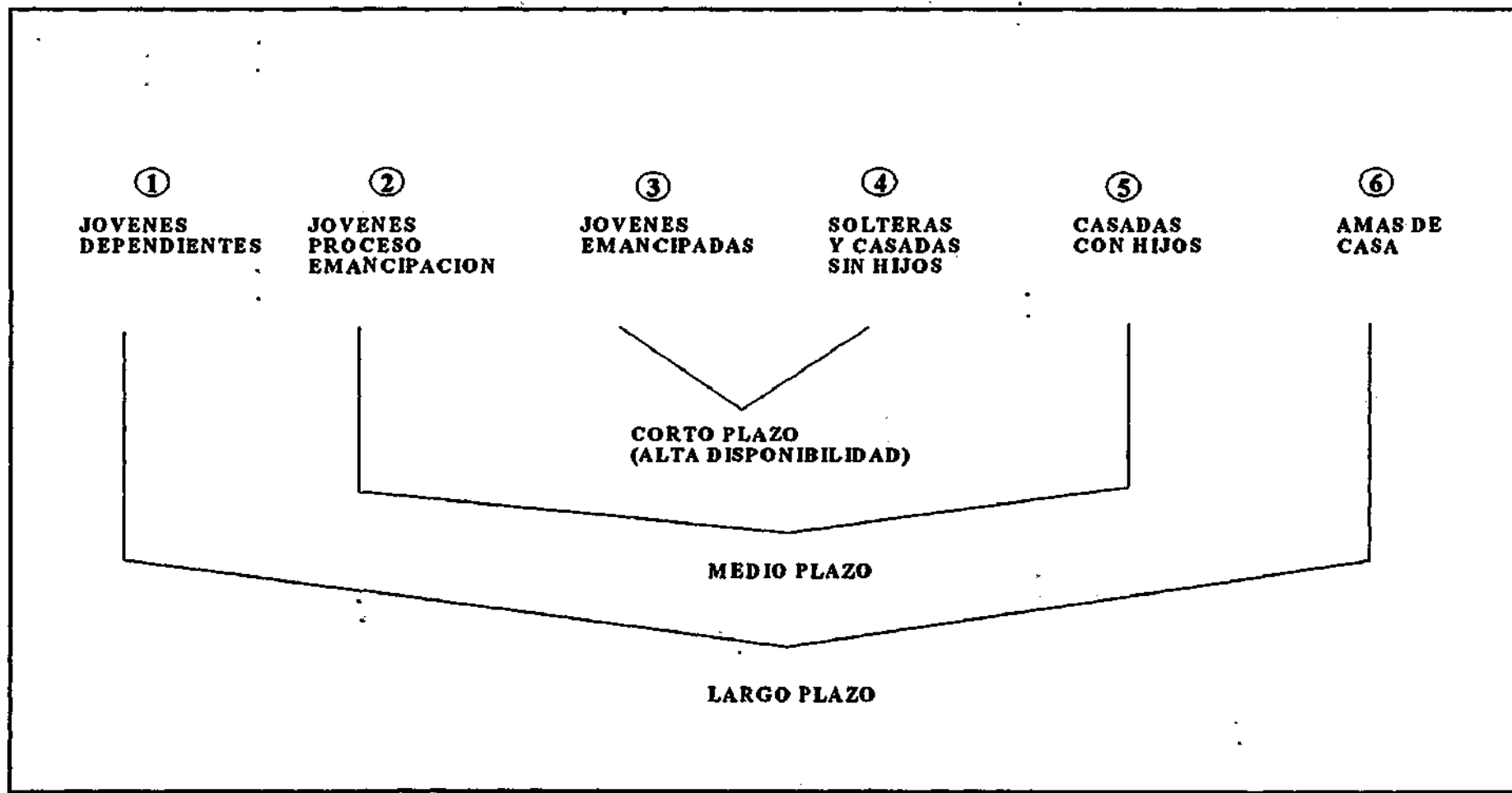
Cuadro 18.- Estrategias ante el empleo de Fracciones



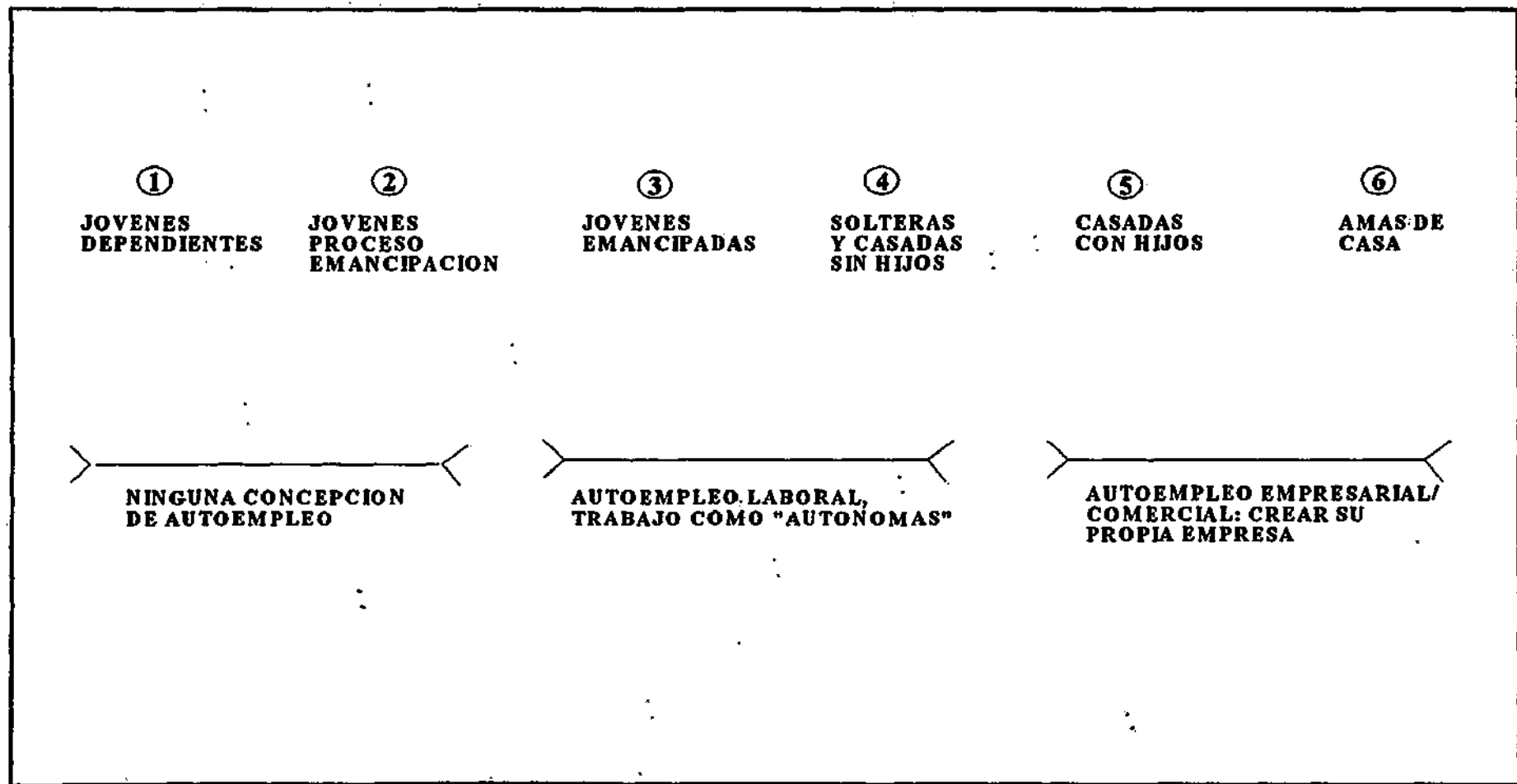
Cuadro 19.- Dimensiones preferentes de empleo; según fracción



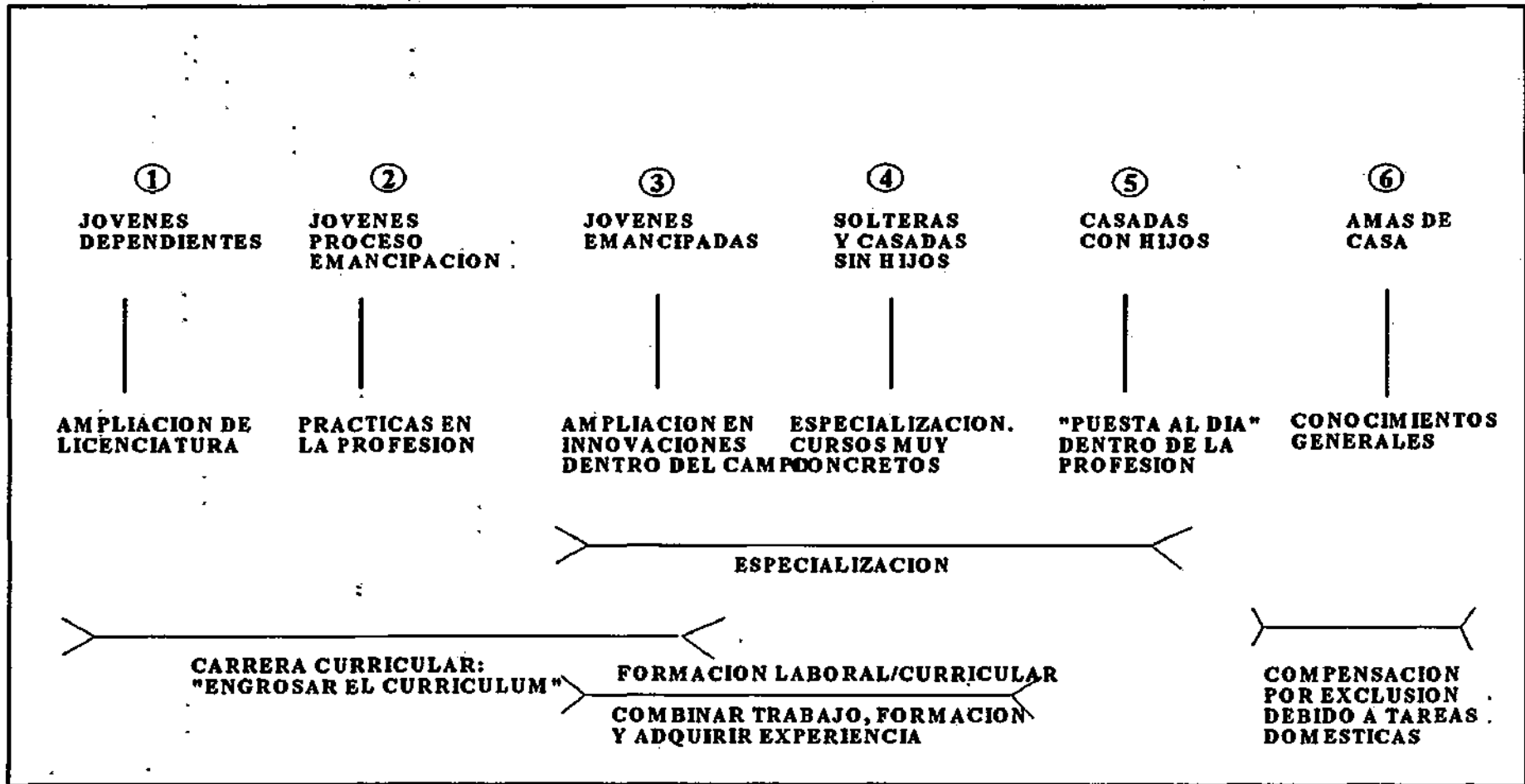
Cuadro 20.- Estrategias temporales ante el empleo, según fracciones



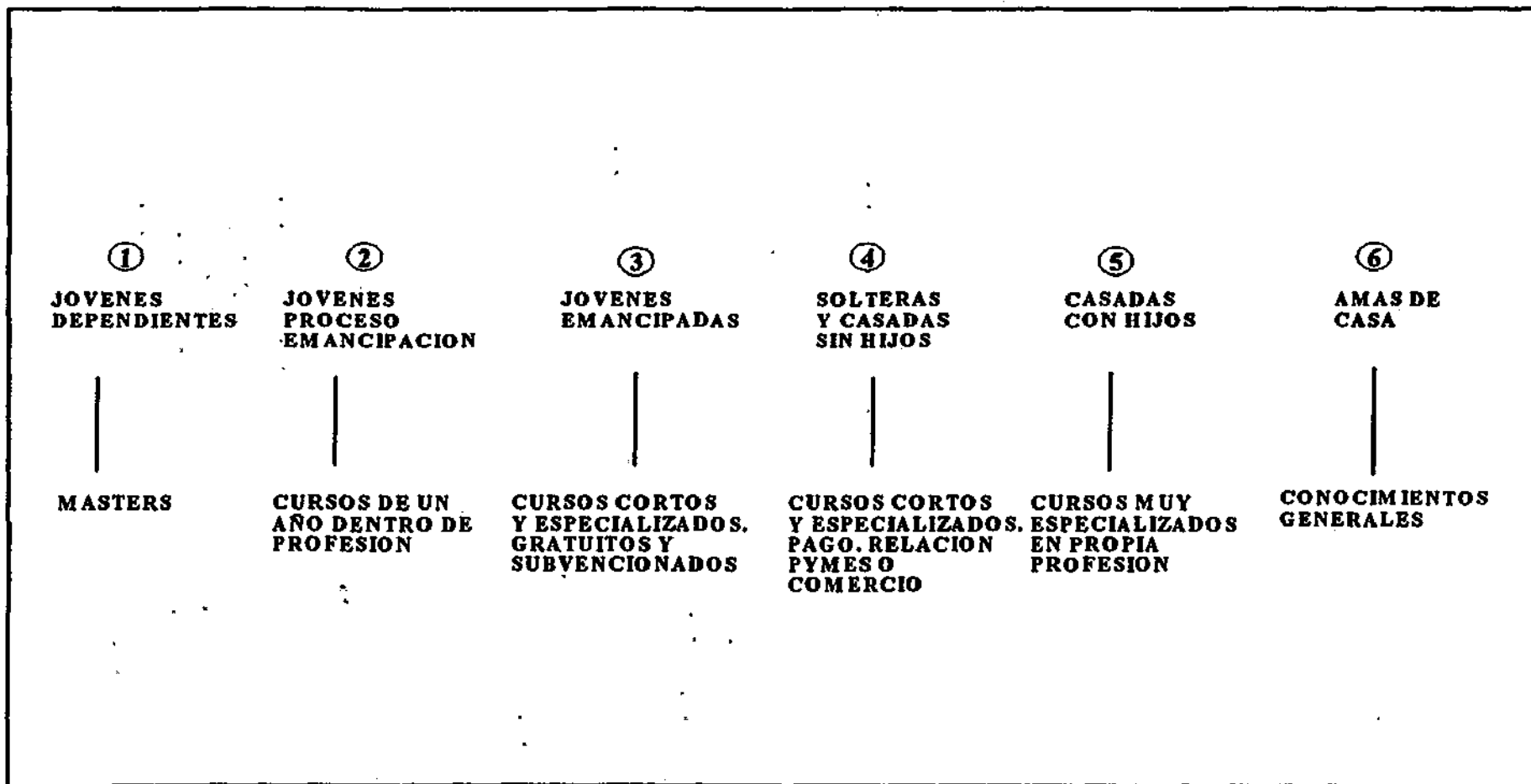
Cuadro 21.- Grado de aceptación de autoempleo



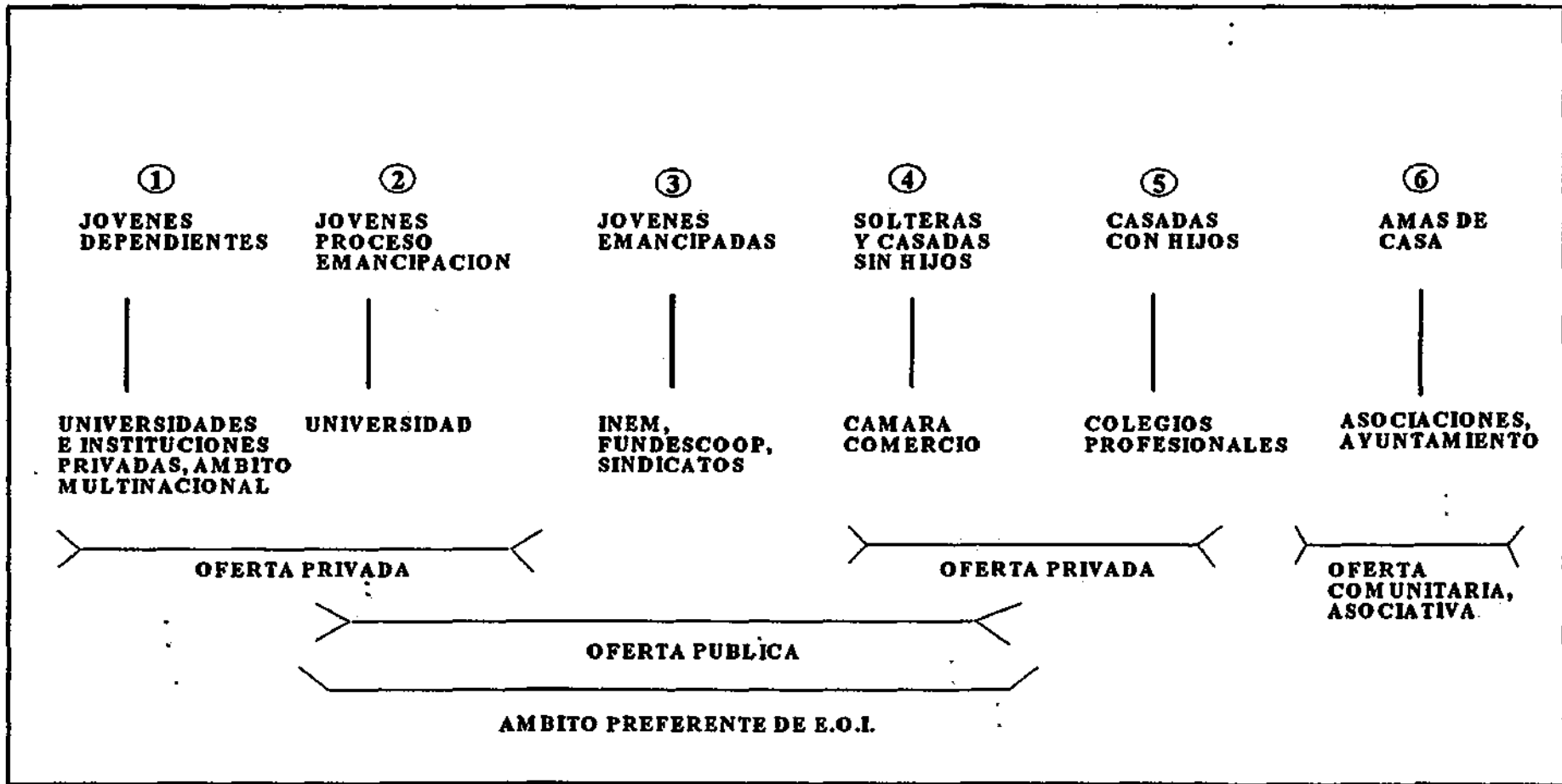
Cuadro 22.- Estrategias de formación de fracciones



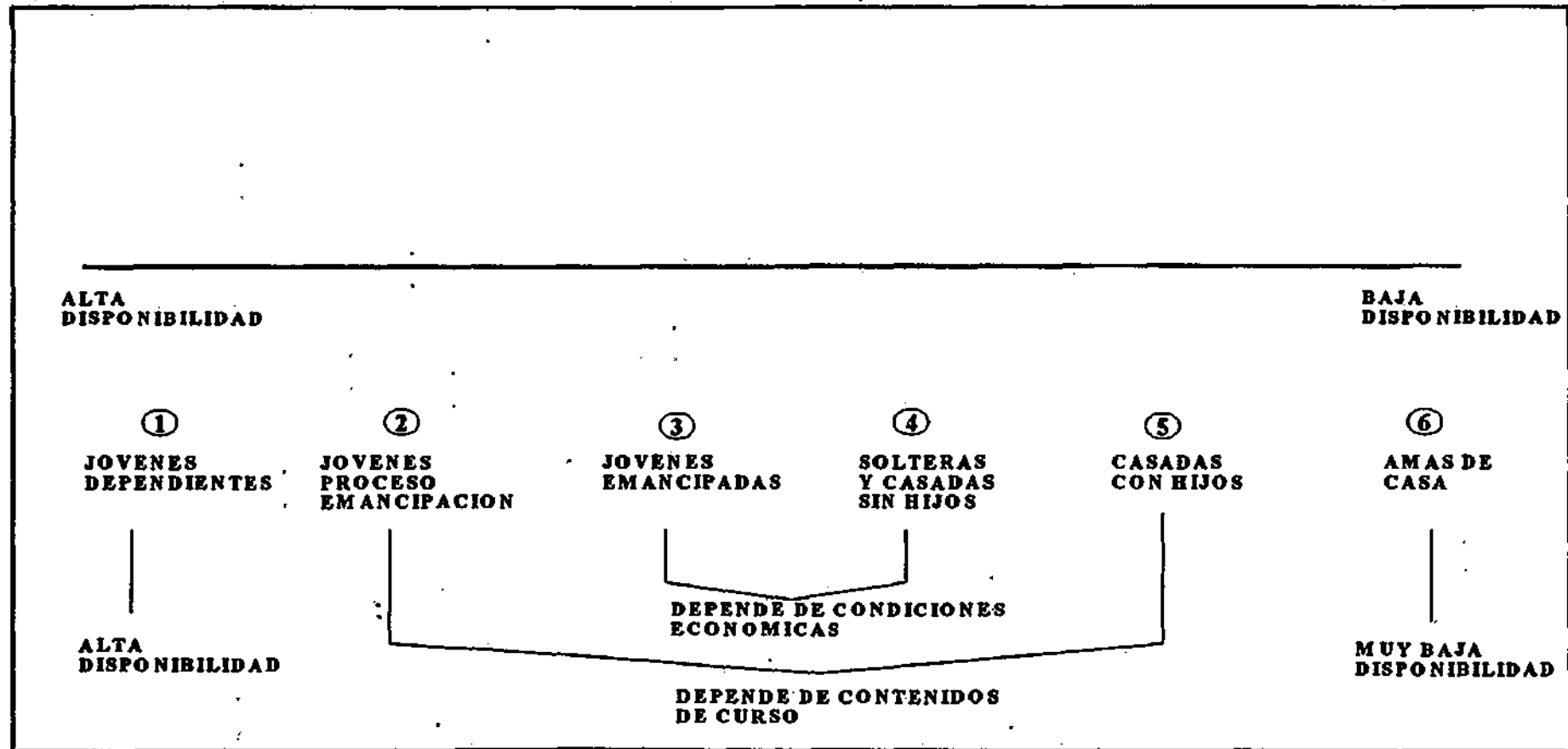
Cuadro 23.- Inclinación por tipo de cursos



Cuadro 24.- Inclinación por Instituciones de Formación



Cuadro 25.- Disponibilidad de cursos en Madrid, según fracción



Podemos concluir una serie de puntos:

- **Valoración muy negativa del actual mercado de demanda de trabajo en las ciudades y en las regiones en las que viven. Cuestión que se acentúa cuando el mercado de trabajo se reduce a empleos dentro de la profesión cursada en la licenciatura universitaria.**

- **Percepción de baja adecuación de los procesos formativos reglados a las demandas del mercado de trabajo. Tras la licenciatura, se inicia la sensación de la falta de especialización, que parece incrementarse con el paso del tiempo en situación de desempleo.**

- **Para las mujeres consultadas, la mayor parte de los empleos ofertados están destinados para varones. Siendo esto dominante, cuando no ocurre se trata de:**
 - **Oferta de empleos muy subordinados para mujeres (camareras, cajeras en supermercados, etc.).**

 - **El estar casada y/o tener hijos se convierte en un obstáculo insalvable, ya que son rechazadas en los procesos de selección.**

Siendo importante la percepción de deficiencia de formación -sobre todo de formación especializada- hay condiciones estructurales que parecen imponerse con mayor fuerza.

- La alternativa del autoempleo aparece como una de las acciones preferentes frente a la falta de oferta de empleos para ellas. Un autoempleo que tiene el carácter de "trabajo en casa", con carácter de autónomo-profesional en el caso de las jóvenes de origen social menos elevado, y con carácter de autoempleo empresarial, creando la propia empresa (casi siempre en relación con el comercio), por parte de las que proceden de un origen social mas elevado.
- Los obstáculos, derivados de ser mujeres, en el logro de un empleo acorde con su profesión en una empresa u organización se perciben superiores en el caso de los sectores privados. El problema, en los sectores públicos, es la practica paralización de oferta de empleo publico, de oposiciones, en general. En cualquier caso, se perciben mas oportunidades en el sector publico.
- En sí mismas y en general, las titulaciones de tercer nivel no se valoran como respuesta a las demandas de empleo. Entran a formarse como tal respuesta en el caso de que tengan un grado de especialización profesional importante y, en el caso de los master, se consideran mas una forma de superar a otros competidores en el proceso de selección, que una concreta respuesta a demandas efectivas de empleo.
- Las perspectivas de trabajo y formación en sus ciudades y regiones respectivas es muy baja. Sobre todo, en el primer caso. La posibilidad de traslado a madrid es alta entre las mas jóvenes y de clase media-alta. Sigue siendo alta si se trata de un empleo satisfactorio en el resto, pero, si solo se trata de formación, las resistencias son mayores.

- **Las instituciones que mejor imagen tiene en cuanto ofertantes de formación son: universidades privadas, universidades publicas, colegios profesionales y cámaras de comercio. La peor imagen la tienen: INEM y sindicatos.**

6. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Si bien a lo largo del presente estudio se han analizado las distintas variables de la estructura socioeconómica, conviene antes de exponer las intervenciones en materia de formación profesional y empleo, ver cual es la situación general del empleo en la región.

La población activa femenina en España era a finales de 1995 un total de 6.050.900, lo que representa un 36,4% de la población activa. Las mayores tasas de actividad se encuentran entre las mujeres de 24 a 39 años.

En total, tenemos un 30,2% de mujeres paradas, de las que el 27,9% buscan el primer empleo. Es decir, hay más de medio millón de mujeres que buscan su incorporación al primer empleo.

Podemos decir que es el nivel educativo, en general, y la cualificación en particular, la variable que condiciona más profundamente las actitudes, así como las propias estrategias laborales y familiares de las mujeres. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es mayor cuanto más elevado es su nivel educativo.

Por Comunidades, Castilla-La Mancha posee la tasa más baja de actividad femenina de toda España, 28,18%, siendo la de Castilla y León algo mayor pero también muy baja, 32,21%.

Castilla y León cuenta con un total de 72.526 paradas, y Castilla La Mancha de 38.364. Tenemos por tanto un potencial de más de 110.000 mujeres desempleadas a las que formar para conseguir un empleo.

Por Provincias, Valladolid es la que más paradas acumula, con un total de 18.126, seguida de León con 13.203, Salamanca con 11.362 y Toledo, Burgos, Albacete y Ciudad Real con en torno a 10.000 paradas cada una.

Como vimos en el análisis cuantitativo analizado en el punto anterior, para todos los puestos de la empresa se solicita a la candidata que tenga una formación al margen de la académica. Esta llega a tenerse tan en cuenta que para puestos de Auxiliares, Operarios Cualificados, Mandos Medios y Directivos, este tipo de formación se solicita entre el 40 y el 50% de los casos.

Por otra parte, la necesidad de formación que se detecta dentro de la empresa es sobre todo en Informática y Contabilidad, y en menor medida en Calidad Total, conocimientos de la Comunidad Europea, Idiomas, Marketing, Finanzas, Dirección de Empresas, Logística, Exportación y Medio Ambiente, por este orden.

A la hora de recibir formación, las mujeres que viven en Castilla-La Mancha y Castilla y León, se ven obligadas muchas veces a trasladarse de ciudad, y el punto de destino es muchas veces Madrid.

El traslado o cambio de ciudad no supone ningún problema si se trata de un empleo, de entrar en el mercado laboral, si supone entrar en el campo de la profesión estudiada o en lo que puede considerarse un buen empleo (técnico-funcionario). Si tal situación se da, no es siquiera obstáculo el traslado a una ciudad extranjera (Bruselas, Luxemburgo, se citan en la reunión de grupo de Valladolid). El trabajo se acepta, aun cuando suponga irse a otra ciudad:

"Precisamente porque, yo vivía en Guadalajara y me ofrecieron un trabajo en la Oficina de turismo de Albacete, aquí en del Rosario, una sustitución de una persona que está trabajando aquí, y me vine porque me imagino que Albacete no hay nada, Guadalajara tiene 60.000 habitantes, o sea, la Castilla profunda, no hay nada en Guadalajara y encima Madrid está a 30 kilómetros, o sea no hay nada, y yo me vine aquí, o sea ni me lo pensé dos veces, dije, Albacete a la Oficina de Turismo? no lo conozco, me voy, o sea que en mi caso me daba lo mismo donde fuera, fue Albacete pero podía haber sido, vamos, Londres, me daba igual, vamos, en mi caso, ahora no pero entonces..." (Rg. Albacete: 18)

Sin embargo, las cosas cambian cuando se habla de formación, aun cuando pueda ser atractiva la convocatoria:

"El hecho, no se, en mi caso, el hecho de hacer un cursillo en no se donde, te exigen pero 20.000 pesetas como mínimo mas la estancia mas luego comer allí, que si que puede engrosar el curriculum pero es que no, que es muy difícil el hecho de ampliar o decir, porque me voy a no se donde, sí pero mira, no hay dinero, o sea, es bastante difícil, no? Hacer, quiero hacer curriculum de no se que, o quiero pero, una de dos, o te los hacen aquí en Albacete cosa que hay muy pocos, en mi campo, o te vas fuera y entonces..."

"...para poder tener un techo, pero el problema de los cursos fueras yo creo que es la manutención, yo el otro día veía en el periódico, en El País, el colegio de abogados de Madrid, que iba a hacer unos cursos de formación, hombre, por lo que se veía era de muchas horas, bien, digo, parece mucho mas completo que lo que dan aquí, no? El curso este de prácticas, pero ya el inconveniente, pues irte a vivir..." (Rg. Albacete: 19)

En principio, se percibe que la oferta de cursos de Madrid es muy superior a la de la propia ciudad. Ha de tenerse en cuenta que, sobre la propia ciudad de residencia, hay una sombra de negatividad. En la propia ciudad, no hay nada. En especial, no hay trabajo:

"...se juntan muchas cosas y en una ciudad pequeña como Albacete que no hay trabajo, no conoces a nadie que te pueda meter en algún sitio y das vueltas y vueltas y no llegas a ningún sitio, yo muy positiva no soy..." (Rg. Albacete: 5)

Dentro de la percepción negativa de la propia ciudad, la ventaja de Madrid, en cuanto a la formación reside, sobre todo, en su variedad:

"Yo eso es que lo he hecho y lo hago, vamos, como no vienen aquí, como no tengo la posibilidad de que venga la formación aquí yo me voy, casi siempre es a Madrid, claro, porque tengo una oferta muy amplia..." (Rg. Valladolid: 43)

En favor del traslado a Madrid para la formación, se encuentra, además, la imagen de un "mundo de posibilidades laborales agotadas" en el ámbito en el que se encuentran, en su ciudad. Desde tal perspectiva, Madrid aparece con la imagen de nuevas y mayores posibilidades para el desarrollo laboral de su profesión. Concepción que puede quedar conectada con la percepción de más posibilidades de formación.

¿Qué tipo de formación compensaría el traslado de ciudad? Aquella que tuviese una mayor vinculación con un puesto de trabajo. El contenido de la misma puede quedar relativamente a un lado. El traslado de ciudad alcanza mayores posibilidades en función de su relación con un puesto de trabajo.

Así, se crea una relación que partiendo de la ecuación: Madrid=más puestos de trabajo para profesionales, se convierte en la ecuación: Madrid = más grandes empresas = más posibilidades de formación vinculadas a grandes empresas = más posibilidades de lograr trabajo en esas grandes empresas. Es decir, una ecuación mediada por la relación del curso con las grandes empresas, que pudieran ofrecer puestos de trabajo. Desde aquí, puede justificarse el traslado, en cuanto en Madrid hay más grandes empresas que en las respectivas ciudades.

Con relación al traslado a Madrid para realizar cursos de formación, se establece nuevamente una importante diferencia en función de la situación privada de la mujer. Es decir, las casadas y con hijos, que suele corresponder con las que más tiempo llevan en situación de desempleo, son las que más obstáculos tienen para realizar el traslado desde sus ciudades (Valladolid/Albacete) a Madrid para realizar cursos de formación. Cuestión que se acrecienta cuando no se percibe de forma clara la relación entre la formación y el posible puesto de trabajo. Pero, incluso entre estas mujeres, no hay obstáculos insalvables para abandonar la propia ciudad, si la oferta es atractiva:

"- Incluso he estado trabajando pues temporadas largas, hice un curso de 9 meses en Guardo, que no se puede ir y venir todos los días, venía solamente los fines de semana, yo dejaba el niño con mi mamá, que estaba muy bien atendido..."

"- Claro que sí"

"- Pero tu tienes a tu mamá, pero claro, si tienes que pensar, me van a pagar por estar en Guardo, que no veo ni a mi hijo ni a mi marido 9 meses, me van a pagar 100.000 pesetas, tengo que dejar a mi hijo con alguien, porque tu marido me supongo que se va a trabajar, claro, tengo que contratar a alguien, ese alguien además tiene que atender la comida a mi marido o mi marido tiene que comer fuera, claro, entonces ya te supone una limitación que dices, me compensa ir a Guardo o no me compensa?" (Rg. Valladolid: 61)

.. Sin embargo, las más jóvenes, viviendo en el domicilio de los padres, y recién licenciadas hacen de Madrid el lugar adecuado para la formación, sobre todo aquella relacionada con Master. Se recupera aquí la idea de la estrategia de inversión: el traslado a Madrid para un Master no significa más que un capítulo más en una inversión global.

.. Para las otras mujeres, el traslado formativo a Madrid estaría justificado por períodos más breves de tiempo y en conexión con: cursos muy especializados dentro de la profesión cursada en la Universidad o cursos muy vinculados con una oferta de trabajo.

Por todo lo dicho anteriormente, también parece necesario la presencia de cursos de formación adecuados para este colectivo femenino en sus propias ciudades, cursos que contarán con parte de organización externa para evitar la idea generalizada de que los "círculos de profesionales locales" acabarían desarrollando los cursos, lo cual devalúa la imagen de los cursos locales.

El conjunto de las acciones formativas va destinado a distintos colectivos. A continuación se establece una estimación global de los colectivos-sujetos potenciales de formación:

1)	Mujeres desempleadas	60.000
2)	Mujeres que buscan su primer empleo	51.000
3)	Tituladas superiores a graduarse (2.000 graduadas/año aproximadamente)	6.000

Este desglose nos da un colectivo sujeto potencial de formación de unas 117.000 mujeres para los próximos tres años.

Para poder realizar la selección de los Programas y Cursos más adecuados a las necesidades detectadas hay un primer criterio a tener en cuenta y se refiere a la cantidad de horas necesarias para la aplicación de un determinado curso. La duración de los cursos depende de que el objetivo formativo se alcance mediante un programa sistemático necesariamente multidisciplinar, con apoyo de conocimientos en distintas áreas temáticas o bien que tal objetivo tenga un mayor nivel de especialización y su logro no dependa del concurso de otras disciplinas.

Las acciones formativas que contempla el Programa FSE-EOI son todas de larga duración puesto que se trata de acciones orientadas a formar integralmente a empresarios, directivos, mandos medios y emprendedores. Se trata de enseñar la gestión empresarial de un modo comprensivo, o bien de formar, en general desde base cero, a un gestor territorial medioambiental, o de dar en un sólo curso los contenidos imprescindibles para el desarrollo integral de una nueva empresa. En este sentido, se ha estimado como la duración más adecuada las 500 horas lectivas, a desarrollar en seis meses, y con inclusión de un importante proyecto de aplicación práctica.

Las necesidades de formación de larga duración quedan reducidas a cuatro ámbitos:

- Emprendedores
- Gestión Industrial
- Gestión Empresarial (incluyendo Comercial, Marketing y Finanzas)
- Medio Ambiente

Las estimaciones de necesidades de formación de larga duración, se puede resumir en el cuadro que se adjunta en la página siguiente.

Cuadro 26.- Estimación de necesidades de formación de larga duración en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

ÁMBITO FORMACIÓN	NECESIDADES DEMANDADAS	PORCENTAJE APLICADO	TOTAL PERSONAL A FORMAR
Emprendedores	1.665	85	1.415
Gestión Industrial	1.832	25	458
Medio Ambiente	315	10	31
Gestión Empresarial	5.349	15	802
TOTAL	9.161		2.706

Cuadro 27.- Estimación de necesidades de formación de larga duración en la Comunidad Autónoma de Castilla y León

ÁMBITO FORMACIÓN	NECESIDADES DEMANDADAS	PORCENTAJE APLICADO	TOTAL PERSONAL A FORMAR
Emprendedores	2.560	85	2.176
Gestión Industrial	2.818	25	705
Medio Ambiente	485	10	48
Gestión Empresarial	8.226	15	1.234
TOTAL	14.089		4.136

Se estiman unas necesidades de formación que alcanzan, entre ambas Comunidades, a 6.869 personas.

Los porcentajes aplicados se aplican mediante la siguiente fórmula: en aquellos procesos formativos que requieren transmisión de gran variedad de conocimientos y la ejecución de proyectos complejos, tales como formación de emprendedores, se han aplicado altas proporciones de cursos de larga duración respecto al total de acciones. En los casos en que se trate mayoritariamente de acciones formativas complementarias sobre conocimientos ya obtenidos en el proceso de formación superior, tales como Marketing, Comercial, Finanzas, etc., se han aplicado bajas proporciones de cursos de larga duración.

