

**LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA COMO FACTOR DE EMPLEABILIDAD
Y ESTABILIDAD DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

Infante Perea, Margarita M^a
Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica
Universidad de Sevilla
minfante1@us.es

Román Onsalo, Marisa
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Sevilla
onsalo@us.es

Traverso Cortés, Joaquín
Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
Universidad de Sevilla
traverso@us.es

Torres Martos, M^a Jesús
Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica
Universidad de Sevilla
mjesus2510@hotmail.com



Resumen

La presente comunicación se encuadra dentro de un proyecto de investigación más amplio que integra un análisis desde la perspectiva de género sobre segregación ocupacional y perfiles de empleabilidad en el sector de la construcción en Andalucía, poniéndose de manifiesto la importancia que tiene para la mujer la realización de estudios universitarios por su relación directa con la empleabilidad y estabilidad de este colectivo en el sector. Es por ello que una parte del estudio se centra especialmente en el aspecto formativo, analizando la formación universitaria en relación con la empleabilidad de un modo progresivo en varios niveles de profundidad.

Los resultados que mostramos se centran en el colectivo universitario de Andalucía y su posterior inclusión en el mercado laboral, en las preferencias y tendencias de distribución de hombres y mujeres según ramas de estudios, fijándonos especialmente en las enseñanzas técnicas por ser éstas las más relacionadas con el sector de la construcción, y determinamos la existencia de barreras previas al acceso de las mujeres al sector. También abordamos el caso concreto de los estudios de Arquitectura Técnica de Sevilla, por ser ejemplo de carrera técnica directamente vinculada a la construcción.

Palabras clave: formación universitaria, empleabilidad, mujer, género, sector de la construcción

LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA COMO FACTOR DE EMPLEABILIDAD Y ESTABILIDAD DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Marco Teórico

La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios, es la Teoría de Capital Humano. Esta teoría nació en 1962, de la mano del economista Theodore Schultz quien afirma que las diferencias en educación ocasionan diferencias en los niveles de salario, siendo la relación entre estas dos variables ampliamente positiva. Otro importante autor dentro de la Teoría del Capital Humano es Gary Becker quien analiza el tema haciendo hincapié en la formación dentro del trabajo, no porque sea más importante que otros tipos de inversión en capital humano (como la inversión en educación, en salud o en información), sino porque muestra claramente la influencia del capital humano sobre otras variables económicas, como el empleo o las retribuciones (Formichella y London, 2005)¹.

Siguiendo con estas autoras, junto a la Teoría del Capital Humano considerablemente reconocida, existe un planteamiento alternativo realizado por Keneth Arrow y Michael Spence, denominado "Hipótesis del procedimiento oculto de selección" que desarrolla el supuesto de que, ante la falta de información completa y perfecta a la hora de conocer la productividad marginal de las personas candidatas a un puesto de trabajo, el nivel académico alcanzado por estas personas es una manera efectiva y utilizada por las empresas para detectar a los trabajadores más cualificados. Según estos autores el nivel de estudios alcanzado es un determinante muy fuerte para las empresas a la hora de estudiar la calificación de un trabajador. Debido a que la persona empleadora no tiene la posibilidad de vislumbrar cuál es el producto marginal del trabajador/a de una manera directa, recurre al análisis de un cúmulo de datos personales tales como su nivel de educación, su formación, su experiencia laboral, entre otros; y a partir de éstos, decide la persona que incorporará y el salario que ofrecerá.

De esta manera², la formación asume el papel de catalizador a la hora de acceder a un empleo o cambiar de puesto, es decir, contribuye a aumentar la empleabilidad de la persona.

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa "employability", que proviene de la unión de las palabras: "employ" (empleo) y "hability" (habilidad) (Campos, 2003)³ y se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se

¹ Formichella, María Marta y London, Silvia. Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. La Asociación, Reunión Anual, 40, La Plata, 16-18 noviembre. Buenos Aires. 2005.

² El trabajo de las autoras Formichella y London permite profundizar en este planteamiento y en otros que lo apoyan ofreciendo un detallado análisis de autores y teorías al respecto.

³ Campos, G. Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana de educación. Madrid. OEI. 2003. Disponible en www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html

les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo⁴. Es la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida⁵

Como señala Ducci (1998)⁶, la empleabilidad agudiza la necesidad de dotar a las personas de las cualificaciones y la competencia que necesitan para poder encontrar trabajo o para crear el suyo propio, y a su vez dota a las empresas del personal cualificado, motivado y dedicado que les hace falta para poder seguir siendo competitivas y prosperar.

Llegados a este punto nos cuestionamos si esta relación entre formación y empleabilidad se da en el mercado laboral, en general, y en el sector que nos ocupa: el de la construcción.

Benería (1991)⁷ y Canales (1999)⁸ afirman que las mujeres han mejorado los índices de participación en el empleo y en la actividad empresarial, en cierto modo gracias al aumento de los niveles de formación. Y en general, acceden a empleos en mejores condiciones de cualificación⁹. Pero si nos centramos en el sector de la construcción, y vemos cómo las cifras de la EPA desvelan que en el último trimestre de 2009 tan sólo el 7,92% de las personas empleadas en él eran mujeres, nos asaltan dos cuestiones: ¿por qué es tan escaso el número de mujeres empleadas en el sector? y ¿cuál es el nivel o grado de formación de las mujeres?

A la primera pregunta es fácil responder: sin duda uno de los sectores más masculinizados es el de la construcción¹⁰. La segregación ocupacional por sexos, tiene su origen en causas históricas, sociales, culturales, educacionales, etc. que hacen que ambos sexos presenten desigual distribución por sectores y ramas de actividad, con

⁴ OIT, Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

⁵ FUNDIPE. Reflexiones para una mejora de la empleabilidad. Informe. www.fundipe.es

⁶ Ducci, M.A. (1998): La formación al servicio de la empleabilidad. Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, n° 142, Ejemplar dedicado a Alianzas estratégicas para la formación.

⁷ Benería, L. Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos. 1991.

⁸ Canales, M^a. La mujer acelera su incorporación al mercado laboral. 1999.

⁹ Alcobendas, P. Datos sobre el trabajo de la mujer en España. 1983.

¹⁰ Román Onsalo, M. y otros. Segregación Ocupacional y Empleabilidad Femenina en el Sector Andaluz de la Construcción. 2009.

distintas tendencias de elección ocupacional para uno y otro sexo, y que el núcleo de ocupaciones en el que está presente la mujer aún siga siendo reducido¹¹.

Son muchas las mujeres, cualificadas o no, que forman parte de la tasa de paro (27,73% frente al 25,27% del sexo masculino según la EPA en el 4º trimestre de 2009), y que son aptas para desempeñar oficios y mantener la economía familiar. Como ejemplo, podríamos poner el caso de las obreras, puesto de trabajo en el que no es necesaria la cualificación y donde la fuerza física y el sexo no es una excusa para discriminarlas según nuestra legislación. Entonces ¿por qué se las discrimina?

A la hora de acceder al empleo entran en juego un conjunto de barreras intrínsecas y extrínsecas¹² que pueden afectar tanto a quién busca empleo (candidato o candidata) como a quién lo ofrece (empleador o empleadora). Así, a la hora de proceder a una selección de candidatos/as y la posterior contratación o no contratación, la persona empleadora ostenta una discrecionalidad, que bajo la apariencia de la libertad empresarial, puede esconder situaciones discriminatorias¹³.

En muchos casos se justifica la existencia de segregación por el miedo del empresario/a a una posible pérdida de clientes: para algunos trabajos se manifiesta que son los propios clientes los que quieren ser atendidos por personas de uno u otro sexo, lo que inevitablemente induce al empleador/a a contratar personas del sexo que él o ella supone que sus clientes prefieren¹⁴.

Por otro lado, también existen barreras discriminatorias por parte de los propios/as empleados/as. En ocasiones son los propios compañeros los que prefieren personas de su mismo sexo, tanto por parte del sexo masculino como del femenino, siendo éstos los que provocan el origen de la discriminación. Esta puede ser una de las razones que lleven a aceptar voluntariamente la segregación: aquellos/as posibles candidatos/as que piensan que pueden no ser aceptados por sus compañeros, deciden no optar por este tipo de empleos de forma voluntaria¹⁵.

Todo esto se puede ver acentuado en el sector de la construcción por el hecho de que los agentes implicados en el mercado laboral pudieran considerar a las mujeres como un

¹¹ Gil, M^a R. La Dialéctica Mujer-Empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa. 2005.

¹² Barreras intrínsecas son aquellas interiorizadas por las propias mujeres, y extrínsecas aquellas que responden a las políticas empresariales en general y a la cultura empresarial en particular, y no directamente de las acciones de inserción laboral de las mujeres. Brincones Calvo y otras. Barreras para la inserción laboral y el desarrollo profesional de tituladas universitarias. Instituto de la Mujer. 2004.

¹³ Fabregat Monfort, G. La Negociación colectiva de los planes de igualdad. Revista de derecho social. N° 37. 2007.

¹⁴ De Luis Carnicer, P. y otros. El empresariado como fuente de la segregación por sexo. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 15, n°1. 2009.

¹⁵ *Ibíd.*

colectivo único e invariable y que no están capacitadas para el trabajo en obra, por ejemplo, al no contar con suficiente fuerza física ni preparación o motivación y que pueden dar pie a situaciones de conflicto con los compañeros por rivalidades de tipo sexual o por hacerles asumir las tareas que ellas no sean capaces de hacer, y cuando alguna demuestra lo contrario lo consideran como la excepción que confirma la regla, tal y como se comenta en el informe de valoración de la implementación de un módulo de igualdad de oportunidades en acciones formativas de la construcción en los tres subsistemas de la formación profesional (Fundación de Formación y Empleo de Andalucía, 2004), si bien, tal y como dice Ramos Pérez “las trabajadoras y los trabajadores que disfrutan de una igualdad de oportunidades real rentabilizan en mayor grado sus competencias, llegando a ser más eficaces. Con ello se refuerza la motivación de la plantilla, lo que mejora las relaciones laborales redundando en el incremento de la productividad en general”.¹⁶

Como resultado de todas estas barreras, ni las mujeres se visualizan en el sector, ni son visualizadas por la sociedad, salvo en labores técnicas y de oficina.¹⁷

Para responder a la segunda cuestión, son muchas las autoras y autores, Mallorca Donaire (2008), Larrañaga Sarriegui (2004), Barberá Heredia (2004), Porras Artacho (2007), Suarez Llobregat (2003), que hablan de la igualdad de género en términos generales, de la inserción de la mujer en el mundo laboral así como también del plano formativo, haciendo diversas propuestas y recomendaciones por su importancia para la empleabilidad, pero pocos estudios realizan un análisis concreto centrado en el sector de la construcción, sector objeto de nuestro estudio.

Llama la atención el gran número de actividades formativas que existen y en las que la participación femenina es cada vez mayor, contribuyendo a evitar perpetuar los roles sexistas. Pero esta mayor cifra de mujeres con formación no se está traduciendo en el acceso al empleo como ponemos de manifiesto en este estudio.

¹⁶ Ramos Pérez, R. Diversificación Laboral de las Mujeres en el Sector de la Construcción. Fundación Formación y Empleo de Andalucía, 2007.

¹⁷ Fundación de Formación y Empleo de Andalucía. Informe de valoración de la implementación de un módulo de igualdad de oportunidades en acciones formativas de la construcción en los tres subsistemas de la formación profesional. 2004.

2. La mujer en el Sector de la Construcción en Andalucía. Datos generales.

En primer lugar expondremos algunos de los datos fundamentales para entender cual es el contexto y la situación actual que la mujer ocupa dentro del sector de la construcción en Andalucía. Con dicha finalidad, analizaremos el volumen de mujeres ocupadas en la construcción y su comparativa frente al hombre, la situación profesional que ambos sexos ocupan, así como las diferencias salariales.

2.1. Mujeres y hombres ocupados en la construcción

Unas de las características más importantes del sector es la cantidad de puestos de trabajo que ha concentrado en los últimos años, siendo éste el segundo sector con más volumen de población ocupada por detrás del sector servicios. En 2009 la construcción empleaba a 284.900 personas, lo que constituía el 9,74% de los ocupados en Andalucía, en concreto un 15,57% del total de hombres y tan sólo un 1,52% de las mujeres.

Si analizamos la trayectoria seguida por el sector desde el año 2000 al 2009 cabría destacar dos períodos altamente llamativos. Por un lado lo ocurrido hasta el año 2007, donde el incremento de población que absorbía el sector llegó a aumentar en un 185 por ciento y por otro el descenso abrumador de personas ocupadas que tiene lugar durante el 2008 y el 2009 con la actual crisis económica en la que nos encontramos, donde las cifras se vuelven a situar casi en el punto de partida del período de estudio en el año 2000.

De cualquier modo, dicha evolución ha sido diferente para el colectivo de mujeres y el de hombres. Aunque hasta el 2007 el incremento de población ocupada es similar para ambos sexos, habiendo multiplicado las mujeres su número 2,03 veces con respecto al año 2000 y los hombres en 1,85, durante los años 2008 y 2009 la evolución es bien diferente:

Deteniéndonos en el dato de 2008, año en el que se empiezan a observar los efectos de la crisis en el sector, vemos como las mujeres mantienen un 97,8% de los puestos de trabajo con respecto al año anterior, frente al 84,1% del caso de los hombres, resultando de este modo las mujeres menos afectadas que los hombres por la situación de contracción económica.

En 2009, resulta llamativo, como los hombres continúan con la caída vertiginosa del empleo, con 131.200 ocupados menos que el año anterior, mientras que las mujeres no sólo no pierden empleo sino que aumentan el número de ocupadas en un 4,5%, llegando a superar incluso los niveles alcanzados durante el período de boom inmobiliario.

Tabla nº 1: Evolución de la población ocupada por sexo en la construcción. Miles de personas, media anual, y porcentajes.

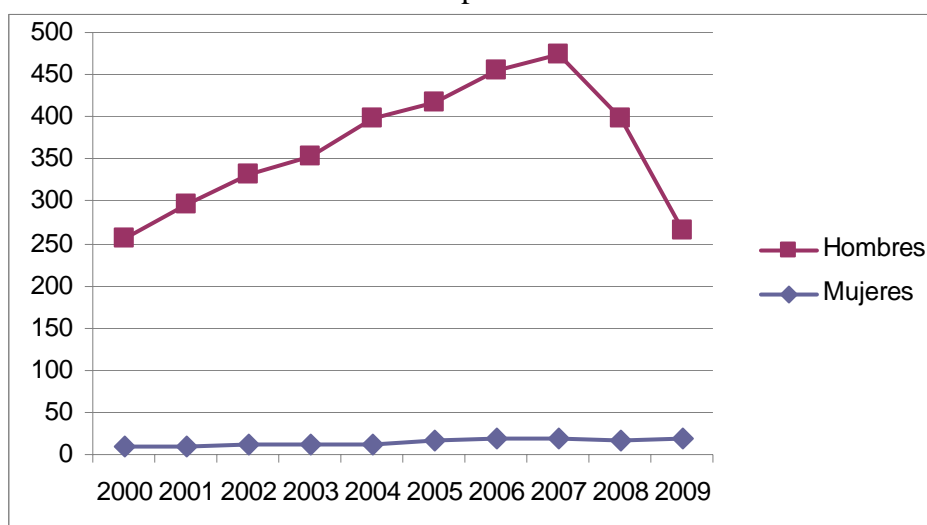
Año	Andalucía		
	Mujeres	Hombres	IF
2000	8,9	256,0	3,48
2001	9,7	296,5	3,27
2002	10,7	330,7	3,24
2003	12,7	353,6	3,59
2004	12,5	398,1	3,14
2005	17,5	417,8	4,19
2006	18,2	455,6	3,99
2007	18,1	472,9	3,83
2008	17,7	397,6	4,45
2009	18,5	266,4	6,94

Fuente: Elaboración propia a partir de IEA. Datos Básicos 2002-2010.

Vemos por lo tanto con los datos expuestos, cómo la mujer, aunque de forma lenta, se va haciendo progresivamente cada vez más hueco en el sector de la construcción, llegando a duplicarse en número con respecto al inicio del período estudiado. Estos datos constituyen por tanto, una esperanza de cambio de un sector fuertemente masculinizado en el que hasta ahora el acceso de la mujer ha estado siempre muy limitado.

En cualquier caso, y aunque la brecha de género se haya reducido en 6 puntos porcentuales, la diferencia de partida de hombres y mujeres es tan alta que, a pesar de este incremento de mujeres en el sector, dicha brecha sigue siendo de un 87%, dejando la situación muy alejada aún de los parámetros de igualdad.

Gráfico nº 1: Evolución de la población ocupada en la construcción por sexos. Andalucía. Miles de personas. Media anual.



Fuente: Elaboración propia a partir de IEA. Datos Básicos 2002-2010.

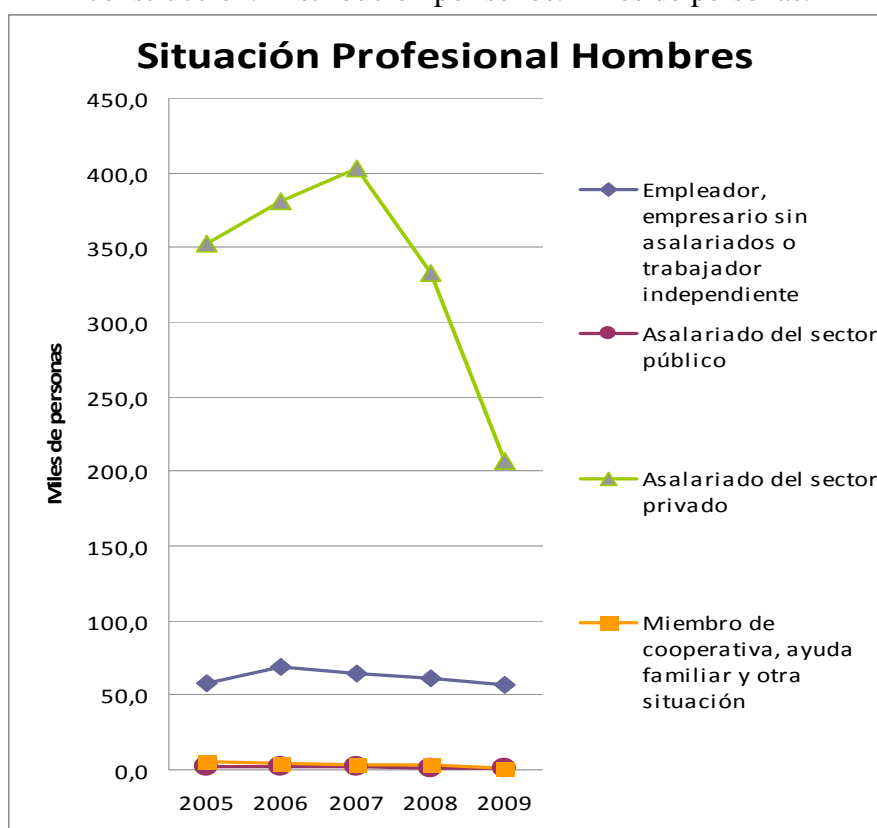
2.2. Situación profesional y salario percibido

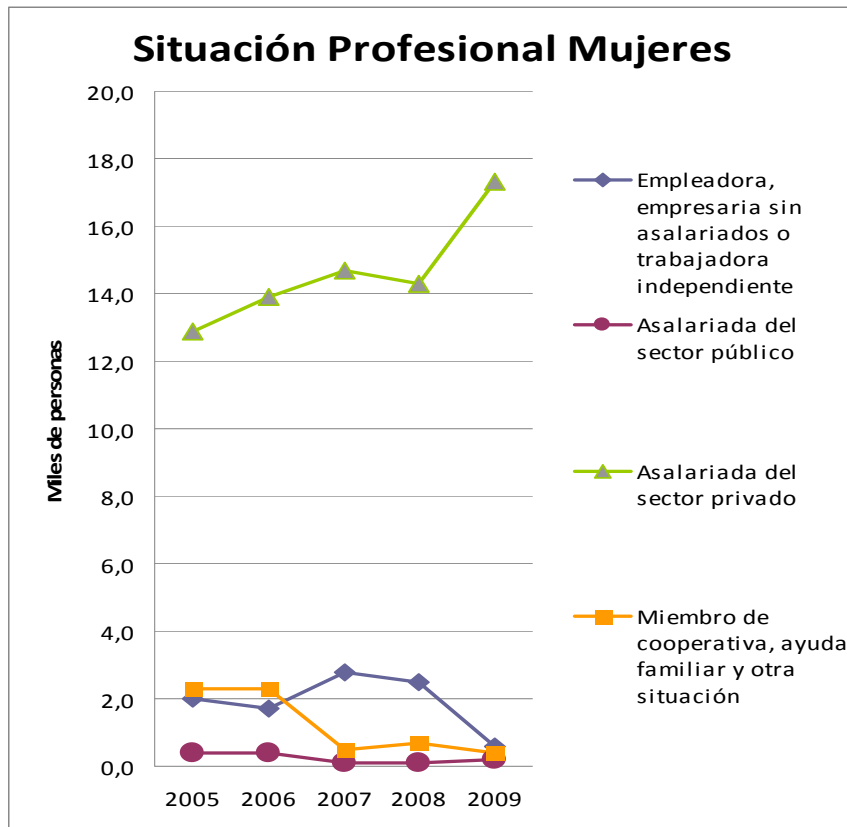
Una vez analizada la evolución experimentada por los hombres y mujeres ocupados/as en la construcción, estudiaremos las trayectorias seguidas según las situaciones profesionales viendo cuales de ellas se ven más afectadas por las fluctuaciones del sector.

Como se podría sospechar, con el descenso de población ocupada producido durante el 2008, el grupo más afectado es el de asalariados del sector privado. Analizando este dato por separado, vemos como esta realidad es más acusada en el caso de los hombres, mientras que las mujeres mantienen en mayor proporción sus puestos de trabajo en esta primera etapa de la crisis. Más adelante veremos la posible relación de este hecho con las diferencias de formación presentada por cada uno de los grupos.

En 2009, la situación del colectivo masculino continúa agravándose, siendo de nuevo los más perjudicados los asalariados del sector privado. Por el contrario, en este mismo año, se produce un aumento de mujeres ocupadas precisamente en esta misma situación profesional, hecho cuyas causas constituyen en la actualidad uno de los principales puntos de estudio de la investigación.

Gráfico nº 2: Personas ocupadas según situación profesional en el sector andaluz de la construcción. Distribución por sexos. Miles de personas.





Fuente: Elaboración propia a partir del IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

En relación a los salarios, los únicos datos oficiales que se han podido obtener son los publicados por el IEA del cuarto trimestre de 2000, referidos a ganancia por hora trabajada.

Si observamos la tabla nº 2, en el conjunto total de asalariados (empleados y obreros) por sexos, vemos que la mujer cobra un 4,4% menos que el hombre, diferencia que se hace más notoria cuando el dato es analizado diferenciando ambas categorías. Las mujeres obreras cobran un 82,9% del sueldo de los hombres, siendo más perjudicadas las empleadas, las cuales cobran un 63,8% del sueldo de los empleados.

Se deduce también de los datos ofrecidos, que en el sector de la construcción las mujeres predominan como empleadas (93,8%), siendo muy reducido el número de obreras (6,2%), lo contrario que ocurre con el hombre, el cual tiene una mayor presencia en la categoría de obreros (78,2%).

Tabla nº 2: Ganancia en Euros por hora trabajada según sexos en la construcción. Andalucía.

4º trimestre 2000	Pago ordinario		
	Mujeres	Hombres	Ambos
Empleadas/os y obreras/os	7,58	7,93	7,91
Empleadas/os	7,71	12,09	11,25
Obreras/os	5,61	6,77	6,77

Fuente: IEA. Mujeres andaluzas. Datos básicos 2002. Perspectiva de género.

Queda patente de esta manera que, dentro de la construcción, la mujer tiene sueldos inferiores al del hombre, haciéndose por tanto necesario analizar el grado de cualificación de las trabajadoras y los trabajadores para conocer si esto se debe a que las mujeres tienen un nivel de formación inferior al de los hombres o a que, en igualdad de condiciones, simplemente cobran menos.

3. Formación y construcción.

A continuación haremos un estudio pormenorizado sobre el nivel de formación que presentan tanto los hombres como las mujeres que trabajan dentro de la construcción en los años comprendidos entre 2000 y 2009. Para ello hemos tomado los distintos niveles formativos que distingue el Instituto de Estadística de Andalucía.

El análisis de los datos se ha realizado separando cada uno de los sexos ya que, aunque la proporción hombre/mujer se ha reducido de una mujer por cada 26,8 hombres de media en el periodo 2000-2008 a una mujer por cada 14,4 hombres en 2009, las diferencias siguen siendo tan amplias que hace que en cada uno de los grupos correspondientes a los niveles de formación alcanzados sea mayoritario el número de hombres, por lo cual se requiere una desagregación entre iguales.

Empezaremos con el colectivo masculino:

El grupo mayoritario está formado por aquellos trabajadores con estudios de Educación secundaria de primera etapa o equivalente, con un 45% del total de hombres que trabajan en la construcción. El segundo grupo en número, con un 29%, es el que constituyen los que han cursado la educación primaria. Teniendo en cuenta estos datos además del grupo de analfabetos, prácticamente las tres cuartas partes (74,3%) de los hombres que se dedican a la construcción no han superado los estudios de educación secundaria de segunda etapa. Tan sólo un 10,6% de dicho colectivo ha obtenido una titulación de educación superior o doctorado.

En cuanto al perfil de las mujeres trabajadoras del sector:

La mayoría de éstas, un 52%, han superado estudios de educación superior o doctorado. Si además tenemos en cuenta el número de mujeres que se ubican en el anterior nivel de formación, vemos que, justamente al contrario que en el caso de los hombres, más de las tres cuartas partes de la mujeres del sector cuentan con estudios de educación secundaria de segunda etapa, educación superior o doctorado.

Conforme a estos datos se podrían afirmar dos cuestiones: en primer lugar que la mujer necesita estar más cualificada que el hombre para acceder al sector, y en segundo lugar y relacionado con lo anteriormente dicho, queda clara también la importancia de la formación para la mujer dentro de este sector como factor potencial de empleabilidad, ya que a mayor grado de formación existe un mayor número de mujeres empleadas en el sector.

Además, en relación con el apartado anterior, 2.2. sobre diferencias salariales, podemos decir que dichas diferencias no se ven justificadas por la formación académica presentada por las mujeres, pues como ya se ha dicho, éstas presentan un mayor nivel medio de formación.

Tablas nº3 y 4: Personas ocupadas según sexo y nivel de formación alcanzado en la construcción. Miles de personas y porcentajes, media anual. Andalucía.

Hombres						
Año	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Educación secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1ª o 2ª etapa de secundaria	Educación superior y doctorado	Total
2005	1,7	142,1	178,7	56,4	38,9	417,8
2006	1,5	130,6	219,6	63,5	40,4	455,6
2007	1,7	141,9	211,5	70,4	47,4	472,9
2008	1,6	104,9	179,9	62,6	48,5	397,6
2009	2,0	62,6	114,1	50,0	37,6	266,4
Media	1,70	116,42	180,76	60,58	42,56	402,06
%	0,42	28,96	44,96	15,07	10,59	

Mujeres						
Año	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Educación secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1ª o 2ª etapa de secundaria	Educación superior y doctorado	Total
2005	0,0	3,0	1,9	4,0	8,6	17,5
2006	0,0	1,2	3,5	4,3	9,3	18,2
2007	0,0	1,6	2,7	5,1	8,7	18,1
2008	0,1	0,5	3,6	4,5	8,9	17,7
2009	0,0	0,7	2,4	4,2	11,1	18,5
Media	0,02	1,40	2,82	4,42	9,32	18,00
%	0,11	7,78	15,67	24,56	51,78	

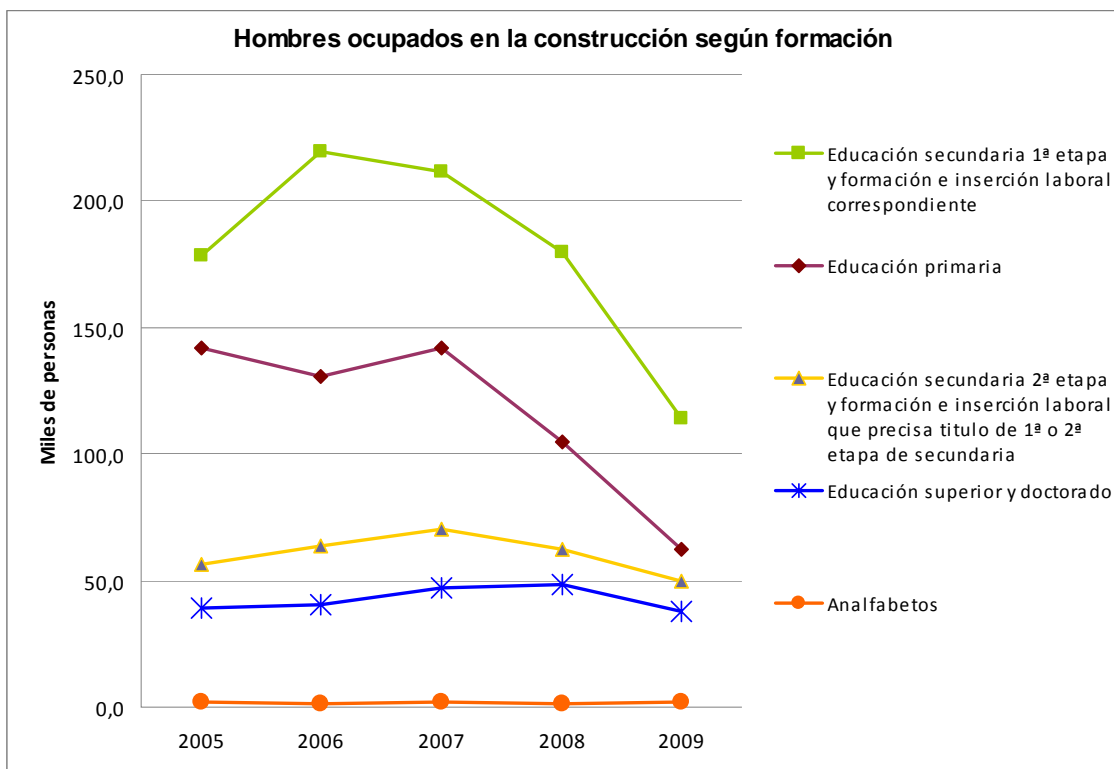
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de población activa. Andalucía. Datos anuales 2005-2009.

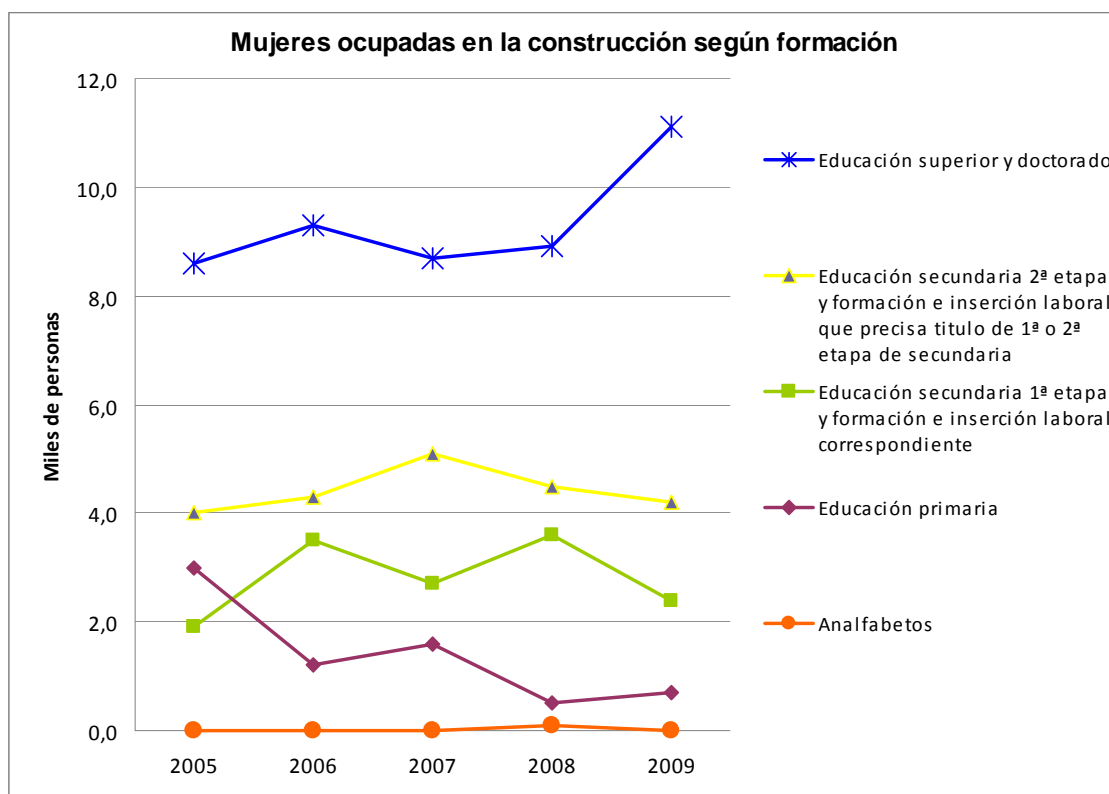
Si observamos el gráfico 4, se aprecia como los grupos con menos cualificación, tienen una evolución más desfavorable dentro del período. Centrándonos en el caso que nos ocupa, el de educación superior y doctorado, observamos que es éste el que menos fluctúa a lo largo del tiempo, presentando además en el caso de las mujeres un aumento o repunte del empleo en 2009 con respecto a los años anteriores.

Vimos en el apartado 2.1. como en plena crisis económica, en 2009, sorprendentemente las mujeres incrementan el número de empleos. Conforme a lo comentado en el párrafo anterior, esto se corresponde precisamente con el aumento de mujeres con estudios superiores.

Por lo tanto podemos concluir diciendo que la formación es para la mujer un factor tanto de empleabilidad como de estabilidad laboral.

Gráfico nº 4: Personas ocupadas en la construcción según sexos y nivel de formación.





Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de población activa. Andalucía. Datos anuales 2005-2010.

4. La formación universitaria

En el apartado anterior hemos visto la relación tan directa que tiene la formación académica con la empleabilidad de la mujer. Dada la importancia manifiesta de este aspecto, haremos un análisis más detallado centrándonos únicamente en estudios universitarios.

En primer lugar se realizará un acercamiento genérico de la presencia de hombres y mujeres en las universidades andaluzas para observar posteriormente su empleabilidad. Junto con estos aspectos se analizará la distribución de ambos sexos según ramas de estudios para poder determinar si existen barreras previas, sociales o de otro tipo, que dificulten el acceso de la mujer a enseñanzas técnicas, y como consecuencia posterior, al sector de la construcción. Por último veremos algunos datos, tanto del proceso formativo como de la posterior inserción al mercado laboral, del caso concreto de los diplomados/as en los estudios de Arquitectura Técnica de Sevilla como ejemplo de enseñanza universitaria directamente vinculada al sector de la construcción.

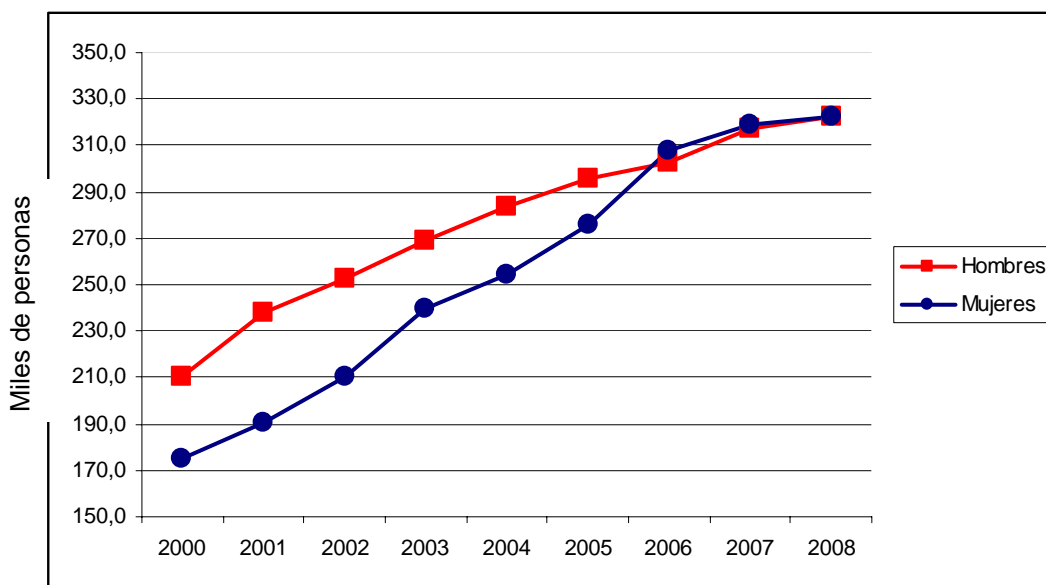
4.1. Universidad y empleo

Atendiendo a la tasa bruta de personas matriculadas en estudios universitarios según sexo entre los cursos 2000/01 al 2008/09, se observa que hay un mayor índice de mujeres que realizan carreras universitarias de primer o segundo ciclo que de hombres. Considerando la población en edad de realizar estudios universitarios, la media de mujeres que acceden a la universidad en el período estudiado es de un 40,4%, mientras

que en el caso de los hombres no llegan a superar el 32%. Además de ello, a lo largo de los años, también se observa una cierta tendencia a ir aumentando el porcentaje de mujeres mientras disminuye el de hombres.

Si atendemos al número de mujeres y hombres ocupados con titulación universitaria (gráfico nº 5) vemos como, a pesar de que las mujeres partían de una posición más desfavorable, se ha alcanzado una cierta igualdad en número en los tres últimos años. A pesar de este dato de aparente igualdad, se podría esperar que, al haber mayor tasa de mujeres universitarias se debiera corresponder con un número de mujeres empleadas en similar proporción, lo cual no se observa. Habría que confrontar este hecho con otros datos para poder comprobar si esta situación responde a que un alto número de mujeres no buscan empleo, o si bien se debe a que hay un mayor número de mujeres tituladas en paro. En cualquier caso, ambas cuestiones responden a la existencia de barreras para la inserción de la mujer en el mercado laboral.

Gráfico nº 5: Evolución de la población con estudios universitarios ocupada según sexo. Miles de personas.



Fuente: IEA. Sevilla. Datos Básicos 2002-2009. Elaboración propia.

4.2. Enseñanzas universitarias por ramas de estudios

De los datos expuestos en los apartados anteriores se puede deducir que, aunque más de la mitad de las mujeres que trabajan en la construcción cuentan con formación superior, dada la fuerte masculinización del sector, el número bruto de hombres titulados universitarios en él es superior al de mujeres en una proporción de 4,5 a 1.

Sabiendo además que para la mujer, el nivel de formación alcanzado y la empleabilidad están directamente relacionados constituyendo dicha formación un fuerte potencial de empleo, sería interesante determinar si el hecho de que el número de tituladas universitarias en el sector sea menor que el de hombres se debe a la existencia de

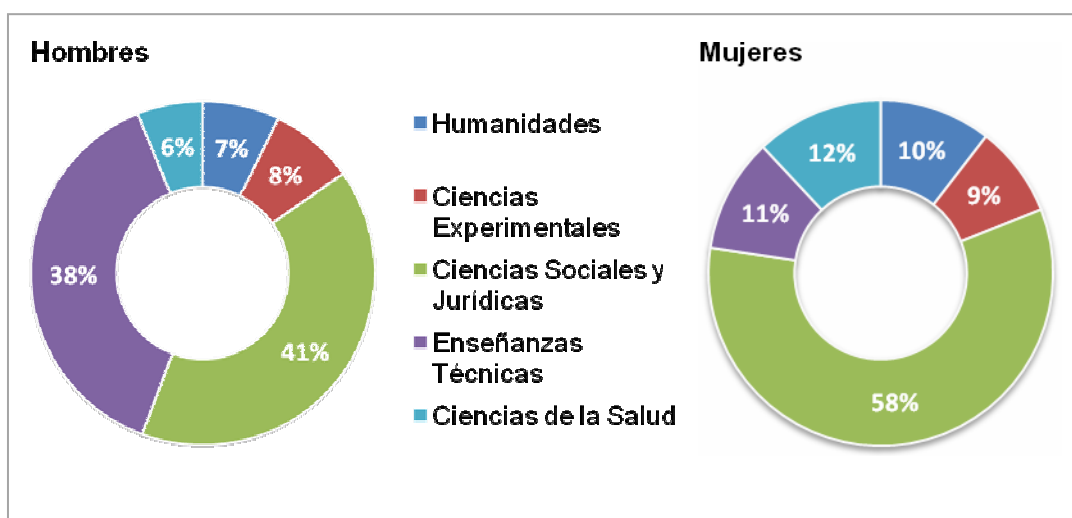
barreras en el mercado laboral o bien previas a éste. Para ello, indagaremos en las preferencias del colectivo femenino a la hora de elegir sus estudios universitarios.

Tras un análisis realizado apoyándonos en los datos del IEA, hemos observado el fuerte desequilibrio en cuanto a sexos en las distintas ramas de estudios, supuestamente debidas a las diferencias en cuanto a gustos y preferencias entre hombres y mujeres.

En casi todas las ramas de estudios predomina el número de mujeres frente al hombre, con índices de feminización que van del 130% en las Ciencias Experimentales, alrededor del 175% en el caso de las Ciencias Sociales y Jurídicas y en Humanidades hasta el desmesurado 238% en Ciencias de la Salud. La excepción es precisamente la rama de las Enseñanzas Técnicas, las más relacionadas con el sector de la construcción, con un IF de tan sólo un 34%.

Analizando el comportamiento de cada uno de los sexos por separado (gráfico nº6), se observa que tanto hombres como mujeres tienen una mayor inclinación hacia las Ciencias Sociales y Jurídicas, absorbiendo éstas el 58% de las mujeres y el 41% de los hombres. Por otro lado, mientras las mujeres se reparten prácticamente por igual en el resto de ramas, en el caso de los hombres no ocurre lo mismo, éstos se inclinan claramente como segunda opción por las Enseñanzas Técnicas con un 38%, casi al nivel de las Ciencias Sociales y Jurídicas; con gran distancia de las otras ramas, entre las cuales se distribuye casi por igual el 21% restante.

Gráfico nº 6: Concentración del número de matriculados/as universitarios/as según rama y por sexo. Media del período 2003-2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IEA: Mujeres andaluzas. Datos básicos 2003-2005 y Andalucía Datos Básico 2006-2009. Perspectiva de género.

Estas diferencias patentes en cuanto a gustos y preferencias entre hombres y mujeres desvelan la existencia de posibles barreras previas de tipo cultural y social que limitan la presencia de la mujer dentro del sector de la construcción mucho antes del momento de su inserción al mercado laboral.

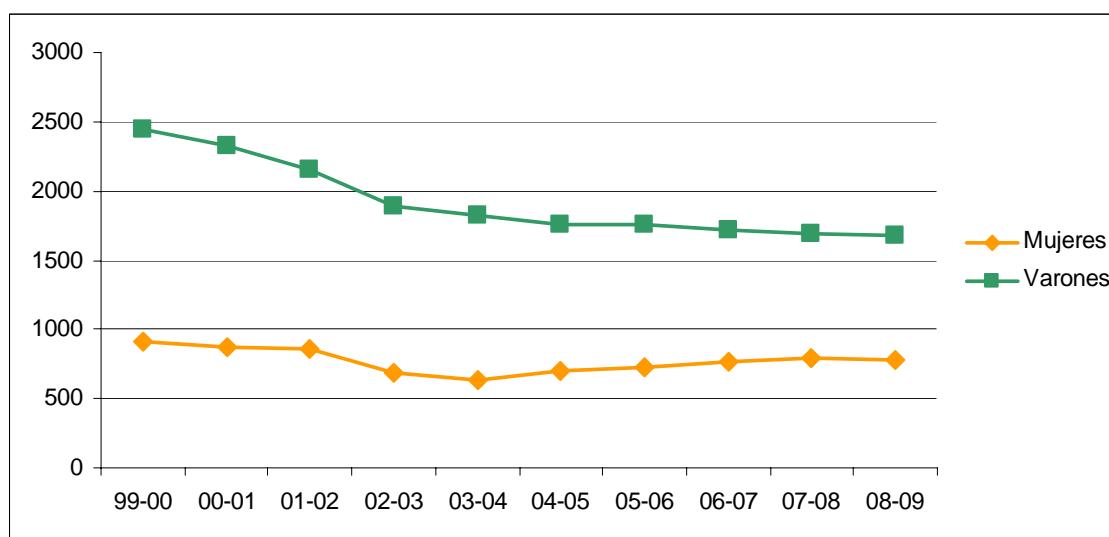
4.3. Estudios universitarios directamente relacionados con el sector de la construcción. El caso de Arquitectura Técnica de la Universidad de Sevilla.

Una vez comprobada la importancia de la cualificación para la mujer dentro del sector de la construcción como elemento de empleabilidad y estabilidad laboral y habiendo hecho un análisis general de su participación en los estudios universitarios, hacemos un análisis concreto centrado en una carrera técnica directamente relacionada con la construcción, como es el caso de Arquitectura Técnica de Sevilla.

Veremos en primer lugar la evolución en cuanto a la inserción de la mujer en esta carrera universitaria estudiando los datos de matriculados referentes a los cursos comprendidos entre el año 2000 y 2009.

Aunque el número de estudiantes varones de Arquitectura Técnica siempre ha sido muy superior al de las mujeres, podemos decir que ha habido una evolución positiva en la inserción de la mujer en estos estudios, habiéndose reducido la distancia entre ambos sexos desde el curso 2000/01 al 2008/09 en torno a 8 puntos porcentuales. Si observamos la evolución en un período más amplio aún, remontándonos al curso 1988/89, vemos que la relación hombre-mujer, en cuanto a número de matrículas se refiere, ha pasado de un 81,67% para el caso de alumnos y un 18,33% en el de alumnas a un 68,15% y 31,85% respectivamente al final del período.

Gráfico nº 7: Evolución del número de alumnos y alumnas por curso.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Secretaría de la EAUT.

En cuanto a los rendimientos académicos, hemos analizado los expedientes de los egresados/as entre los cursos 2001/02 hasta el 2007/08. Los resultados obtenidos nos dicen que la diferencia en la nota media entre hombres y mujeres es prácticamente inapreciable, habiendo pequeñas variaciones en cuanto a la dispersión en dicha nota, pues los hombres destacan por ser los alumnos más brillantes pero también por ocupar los últimos puestos de la cola, mientras que las mujeres se comportan de una forma más homogénea. También se aprecian leves diferencias en cuanto al tiempo requerido para la realización de los estudios, pues las mujeres finalizan su formación con una media de

2,5 meses menos que el hombre, teniendo en cuenta que la media del período empleado por el total de estudiantes para completar dichos estudios es de 5 años y 5 meses.

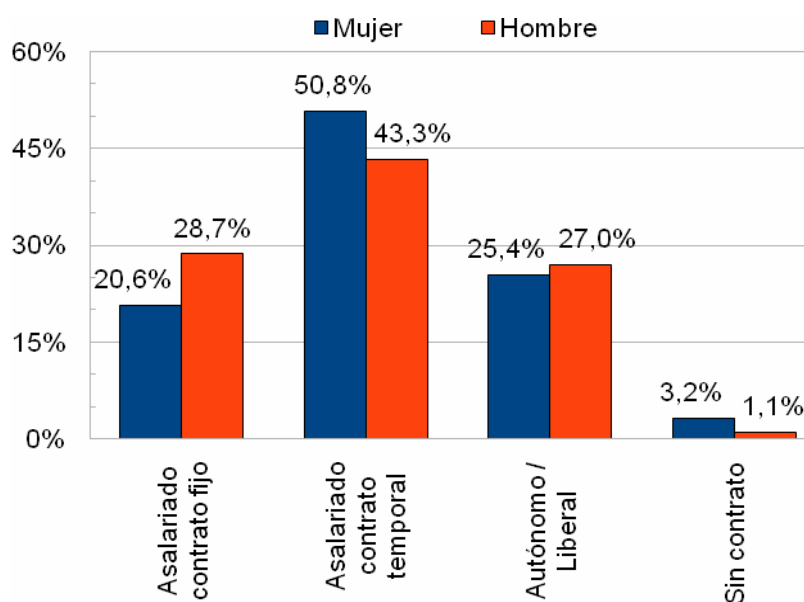
En cualquier caso, las discrepancias entre ambos sexos son tan pequeñas que prácticamente se puede decir que tanto hombres como mujeres acceden al mercado laboral en similares condiciones de cualificación.

Una vez comprobado que prácticamente no existen diferencias en la formación de los/as egresados/as de Arquitectura Técnica de Sevilla, comprobaremos cuál es la situación laboral en la que ambos sexos se encuentran al año de haber finalizado sus estudios universitarios. Para ello, utilizaremos los datos recabados a través de las encuestas realizadas por la subdirección de calidad de la Escuela Universitaria para el período de años comprendido entre los cursos 2002/03 y el 2005/06, encuestas que respondieron un 21,53% del total de egresados.

En este período, aunque para ambos sexos el porcentaje de personas ocupadas, puesto que nos encontramos en pleno boom inmobiliario, es muy elevado, la gran diferencia se encuentra en el grupo de personas desocupadas que buscan empleo, donde el porcentaje de mujeres es 4 veces mayor que el de hombres (un 5% frente a un 1,2%).

En cuanto al tiempo que tardan las/os egresadas/os en acceder al primer trabajo relacionado con el sector de la construcción, también existen diferencias entre los dos sexos. La mujer tarda una media de 2 meses en acceder a su primer trabajo, mientras que el hombre tarda 1,2 meses. Al mismo tiempo es más frecuente que las mujeres sufran periodos de inactividad tras el primer empleo, siendo esta proporción el doble en las mujeres que en los hombres. Además, también hay que decir que las mujeres sufren una mayor precariedad en sus tipos de contrato, pues éstas destacan precisamente en mayor número de contratos temporales y personas trabajando sin contrato (gráfico nº8).

Gráfico nº 8: Carácter contractual



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de egresados/as de la EUAT.

Por tanto, estos datos, nos reflejan, que a pesar de que la mujer cada vez esté más presente en un sector tradicionalmente dominado por el hombre y de que lo haga con altos niveles de formación, hoy por hoy siguen existiendo grandes diferencias en el acceso al empleo y condiciones de empleabilidad que juegan en perjuicio de la mujer.

5. Conclusiones

- En el inicio de la crisis económica, dentro del sector de la construcción, las mujeres no sólo han sufrido un porcentaje de pérdidas de empleo inferior al de los hombres (año 2008), sino que en 2009 aumentan el número de ocupadas llegando a superar incluso los niveles alcanzados durante el período de boom inmobiliario; siendo el grupo de las tituladas superiores o doctoras el que hace que este hecho sea tan real como posible.
- Hay un mayor número de mujeres que de hombres en edad de estudio realizando carreras universitarias, por lo que podemos decir que las mujeres muestran una mayor inquietud y preocupación por formarse y obtener un alto grado de cualificación.
- En el sector de la construcción la mujer está más cualificada que el hombre, puesto que los estudios realizados demuestran que más del 75% de los hombres que trabajan en el sector no han superado los estudios de educación secundaria, mientras que en el caso de las mujeres las tres cuartas partes han realizado educación secundaria de segunda etapa o estudios superiores y doctorados (el 51,78% de éstas han realizado estudios superiores o doctorados). Es por tanto que la formación se constituye como un importante potencial de empleabilidad, y, en consonancia con la primera conclusión, también como factor de estabilidad laboral.
- La mujer trabajadora de la construcción a nivel autonómico, tiene un salario inferior al del hombre. En concreto, las mujeres empleadas cobran las dos terceras partes del sueldo de los hombres y en el caso de las obreras la diferencia se reduce a las cuatro quintas partes. Dichas diferencias salariales no se ven justificadas por la cualificación académica que presentan las mujeres.
- En Andalucía, las mujeres con titulación universitaria han ido incorporándose al mercado laboral de forma progresiva, llegando en la actualidad a igualar en número al hombre. Esto genera una aparente imagen de igualdad que no corresponde a la realidad, ya que el número de mujeres que realizan estudios universitarios es mayor que el de hombres, por lo que sigue siendo necesario sensibilizar y formar al empresariado a la hora de seleccionar y promocionar al personal para que no haya discriminaciones por razón de género.
- Se produce segregación horizontal por sexo en las ramas de estudios universitarios. Aunque ambos sexos optan como opción preferente por las ciencias sociales o jurídicas, los hombres se decantan como segunda opción (muy cercana en número a la primera) por las enseñanzas técnicas (siendo esta rama la más relacionada con el sector construcción). Sin embargo, las mujeres

no tienen una segunda opción claramente definida repartiéndose de forma más o menos homogénea por el resto de ramas de la enseñanza, presentando un bajo nivel de participación en las enseñanzas técnicas. Dicho comportamiento pone de manifiesto la existencia de barreras previas al mercado laboral que limitan el acceso de la mujer a éste.

- Aunque los estudios de Arquitectura Técnica han sido estudios tradicionalmente masculinizados, en los últimos años la distancia existente entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo de forma constante; teniendo en la actualidad una proporción de 3 mujeres de cada 10 estudiantes, por lo que la evolución es positiva dando síntomas de cambios en la sociedad que tienden hacia la igualdad de género.
- Los rendimientos académicos (nota media obtenida) son similares para mujeres y hombres; las diferencias son tan escasas que podemos decir que hombres y mujeres, tratados como colectivo, acceden al mercado laboral con la misma preparación.
- Para los egresados de Arquitectura Técnica de Sevilla, el nivel de personas ocupadas en el período álgido de la construcción es muy alto para ambos colectivos. Donde se producen diferencias notables es en el porcentaje de personas desocupadas en búsqueda de empleo. En este aspecto el porcentaje asociado a la mujer cuadriplica al del hombre, lo que vuelve a poner de manifiesto la existencia de barreras para la incorporación de la mujer al mundo laboral.
- Entre arquitectos técnicos y arquitectas técnicas el tipo de contrato también genera diferencias, ya que, además de que ellos acceden antes a su primer trabajo, en el caso de la mujer el porcentaje de empleos temporales y personas trabajando sin contrato es muy superior al del hombre, al igual que ocurre con los períodos de inactividad, quedando claro por tanto que, los hombres tienen mejores condiciones contractuales que las mujeres no justificadas por la formación presentada.

6. Bibliografía y Fuentes

- Alcobendas, P. (1983). Datos sobre el trabajo de la mujer en España.
- Barberá Heredia, E. (2004). “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 50, (pags. 37-53).
- Benería, L. (1991). Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos.
- Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana de educación. Madrid. OEI. Disponible en www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html

- Canales, M^a. (1999). La mujer acelera su incorporación al mercado laboral.
- De Luis Carnicer, P. y otros. (2009). “El empresariado como fuente de la segregación por sexo”. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 15, n^o1.
- Ducci, M.A. (1998). “La formación al servicio de la empleabilidad”. Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, n^o 142, Ejemplar dedicado a Alianzas estratégicas para la formación.
- Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica de la Universidad de Sevilla. Datos aportados por la Secretaría y la Sub-dirección de Calidad del la EUAT.
- Fabregat Monfort, G. (2007). “La Negociación colectiva de los planes de igualdad”. Revista de derecho social. N^o 37.
- Formichella, María Marta y London, Silvia. (2005).” Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad”. La Asociación, Reunión Anual, 40, La Plata, 16-18 noviembre. Buenos Aires.
- Fundación de Formación y Empleo de Andalucía. (2004). Informe de valoración de la implementación de un módulo de igualdad de oportunidades en acciones formativas de la construcción en los tres subsistemas de la formación profesional.
- FUNDIPE. Reflexiones para una mejora de la empleabilidad. Informe. www.fundipe.es
- Gil, M^a R. (2005). La Dialéctica Mujer-Empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa.
- Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA).
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población Activa. <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=1&type=db>
- Larrañaga Sarriegui, M.; Echebarría Miguel, C. (2004). “Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N^o 55, (pags. 65-81).
- Mallorca Donaire, M.J.; Alonso Cuervo, I. y González González, A. (2008). Información útil desde la perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.
- Ministerio de Fomento. Dirección General de Programación Económica, Subdirección General de Estadísticas y Estudios. Estructura de la Construcción Series: año 2.001 - 2.007. http://www.fomento.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/INFORMACION_MFOM/INFORMACION_ESTADISTICA/Construccion/EstructuraConstruccion/EIC_Publicacion/default.htm

- OIT, Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.
- Porras Artacho, M.D.; León Medina, J.J. y otros. (2007). El sector de la construcción en Andalucía. Observatorio Argos. SAE. Sevilla.
- Porras Artacho, M.D.; León Medina, J.J. y otros. (2007). La mujer en el mercado de trabajo andaluz. Observatorio Argos. SAE. Sevilla.
- Ramos Pérez, R. (2007). Diversificación Laboral de las Mujeres en el Sector de la Construcción. Fundación Formación y Empleo de Andalucía.
- Román Onsalo, M. Infante Perea, M. y Traverso Cortés, J. (2009). Segregación Ocupacional y Empleabilidad Femenina en el Sector Andaluz de la Construcción. I Congreso de Investigaciones en Género en las universidades andaluzas. Sevilla.
- Román, M. (coord.) y otros (2009). Manual de Agentes de Igualdad. Diputación Provincial de Sevilla. Sevilla.
- Servicio Andaluz de Empleo.
- Suárez Llobregat, A. (2003). Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona.

