



Resultados académicos y relación formación- empleo según sexo

Teresa Blat Gimeno

Subdirectora General de Programas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad

Sumario: 1. Introducción. 2. Las mujeres en el sistema educativo. 3. Las mujeres en el mercado laboral. 4. La acción del gobierno y las políticas públicas en materia de igualdad. 4. Conclusiones.

Resumen

El artículo analiza el incremento de la participación de la mujer en la formación y su acceso a las enseñanzas superiores. Sin embargo, existen diferencias por sexo en la elección de itinerarios formativos que tendrán consecuencias discriminatorias para la mujer al acceder al mercado laboral tanto si eligen Formación Profesional como si siguen estudios universitarios. En las universidades públicas es mayoritaria la presencia femenina en las diplomaturas y licenciaturas aunque desciende en el doctorado y en el sistema universitario los puestos de poder son de difícil acceso para ellas. El número de mujeres y de hombres que trabajan en la Administración Pública es paritario, aunque esa paridad varía mucho en función de los distintos grupos de titulación. Se observa un incremento de mujeres menores de 30 años en el grupo A lo que indica que el futuro de la Administración General del Estado estará en manos de las mujeres. Las dificultades que encuentran en el mercado laboral las ha impulsado a crear su propio empleo si bien aún la empresa es un mundo dominado por los varones. La acción del gobierno y las políticas activas en este campo son imprescindibles para garantizar la igualdad.

Palabras clave: mujer, hombre, sistema educativo, mercado laboral, igualdad, universidad, Administración pública, Ley de Igualdad.

“La educación de las mujeres no puede llamarse tal educación, sino doma, pues se propone por fin la obediencia, la pasividad y la sumisión”. Emilia Pardo Bazán

Introducción

Si cerramos los ojos y tratamos de imaginar un aula cualquiera de una escuela, instituto o universidad española, casi con total seguridad –e independientemente de los matices– la escena que evocaría la mayoría de la ciudadanía sería la de un espacio repleto de

alumnos y alumnas moviéndose con idéntica soltura y seguridad. Pero esta imagen que visualizamos con tanta naturalidad, y que hoy nos parece “normal”, no siempre ha sido así... De hecho, en nuestro país, las niñas no tuvieron derecho a los mismos niveles de educación que los niños hasta 1970.

En tan sólo unas décadas la transformación que ha sufrido nuestra sociedad en cuanto a los modos de vida cotidiana, a los estereotipos, las estructuras familiares y las relaciones entre mujeres y hombres ha sido enorme y ha venido acompañada de cambios en las actitudes y comportamientos a todos los niveles. Y, sin lugar a dudas, uno de los cambios más llamativos que ha experimentado la sociedad española en las últimas décadas es el de la situación de las mujeres. Y muy especialmente, su rápida incorporación al sistema educativo, lo cual tiene una gran importancia, ya que la educación es un elemento clave, tanto para conseguir la eliminación de determinadas actitudes y estereotipos como para alcanzar la formación necesaria para poder acceder en igualdad de condiciones a un mercado de trabajo cada vez más competitivo.

A través de la proyección de la educación podemos comprobar el importante desajuste entre el nivel de formación actual de las mujeres y su situación en el empleo, en relación con la de los varones.

A pesar de este avance tan espectacular, todavía existen importantes diferencias entre mujeres y hombres en su forma de participar en la educación y la formación, como por ejemplo, a la hora de elegir las opciones formativas y las especialidades que, posteriormente, influirán en el desarrollo de la carrera profesional. De este modo, la proyección de la educación adquirida se extiende fuera del ámbito académico en las posibilidades de acceso y promoción en el mercado laboral, lo que a su vez repercute en los niveles de ingresos, en la participación en el proceso de toma de decisiones, etc. A través de la proyección de la educación podemos comprobar el importante “desajuste” y/o desequilibrio entre el nivel de formación actual de las mujeres y su situación en el empleo, en relación con la de los varones.

La principal razón de este “desajuste” es la existencia de barreras culturales e institucionales, como los prejuicios y estereotipos de género que lastran el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres, sustentados en factores que nada tienen que ver con la preparación, el talento, la capacidad y el mérito, y que perjudican su futura inserción y proyección laboral.

Es decir, que aunque los avances en cuanto a la posibilidad acceder a todo tipo de estudios universitarios, la incorporación al trabajo remunerado y el disfrute de derechos individuales son evidentes, todavía no son suficientes: ni en la universidad, ni en el mundo laboral, ni en el cumplimiento de las leyes vigentes se ha alcanzado la participación plena y en igualdad real de las mujeres.

En este artículo trataremos de demostrar si existe una relación equivalente entre el nivel de educación y formación y los resultados académicos de las mujeres y la posición que ocupan en el mercado laboral. De esta forma, analizaremos en primer lugar, la situación de las mujeres en la educación, como la elección de los estudios, niveles, etc. Y en segundo lugar, describimos la posición de las mujeres en el mercado de trabajo –cuantitativa y cualitativamente– en relación con la de los varones, y si la elección de sus

carreras y el nivel de estudios adquirido se ajusta a la oferta y a la demanda de empleo del mercado laboral actual.

Por delimitar un poco el amplio universo de análisis, nos centraremos fundamentalmente en tres ámbitos distintos: el de la Administración Pública, el de la empresa privada y el de la Universidad. Tres espacios que nos servirán para testar si existe o no una correlación entre nivel formativo y resultados académicos y el puesto que desempeñan las mujeres. Y, finalmente, haremos referencia a las principales políticas públicas en materia de igualdad, puestas en marcha recientemente.

Las mujeres en el sistema educativo

Las últimas décadas de nuestra historia han estado marcadas por profundos cambios económicos, políticos y sociales, y que han afectado enormemente a los niveles educativos alcanzados por la población. En este panorama, una de las características que más llama la atención en la evolución de la educación en la sociedad española es el enorme crecimiento de participación de las mujeres en la formación y, especialmente, su acceso a las enseñanzas superiores. De acuerdo con datos recientes extraídos de la publicación *Las Mujeres en cifras 1983-2008*¹, la incorporación de las mujeres al sistema educativo, en todos sus niveles, ha sido muy significativa en los últimos 25 años. Las cifras son especialmente reseñables en los estudios superiores, habiéndose producido un elevado incremento de mujeres con estudios universitarios. Pero, a pesar de estos datos tan positivos, todavía existen diferencias por sexo en la elección de itinerarios formativos, lo que determinará, posteriormente, desigualdades en el acceso al mercado laboral.

A pesar del incremento de mujeres con estudios universitarios, todavía existen diferencias en la elección de itinerarios formativos y desigualdades en el acceso al mercado laboral.

Una rápida mirada a nuestro sistema educativo, nos permite detectar la existencia de importantes diferencias en cuanto a la presencia y situación de mujeres y hombres. Y si tenemos en cuenta que la educación y la formación son actividades básicas que desde la infancia van influyendo a la largo de la vida de las personas y determinan en gran medida las posibilidades de acceso y promoción en el mercado laboral de hombres y mujeres, su futuro nivel de ingresos y la participación en los distintos ámbitos de la vida económica y social, deberíamos prestarle una atención especial.

Las diferencias entre mujeres y hombres se ponen de manifiesto en todas y cada una de las etapas del proceso educativo: desde las etapas iniciales de enseñanzas obligatorias, pasando por la posterior continuidad o abandono de los estudios, hasta llegar a la participación en los niveles de educación superiores. La primera diferencia significativa la observamos en el mismo momento en que el alumnado tiene antes la posibilidad de realizar estudios de Bachillerato o de Formación Profesional, encontrando que las mujeres optan mayoritariamente por el primero (54,68%, en el curso 2006-2007) mientras que los hombres se dirigen, en mayor proporción, hacia los estudios de Formación Profesional (54,39%).

¹ *Mujeres en cifras* (Estadísticas del Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad): HYPERLINK "<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/educacion/index.htm>"

Curso Académico	2005-06		2006-07	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
	Total	8.479.238	49,86	8.553.727
ED. INFANTIL	1.487.547	48,65	1.557.257	48,83
ED. PRIMARIA	2.483.364	48,36	2.538.033	48,41
ED. ESPECIAL	28.665	37,99	28.871	37,97
ESO	1.844.953	48,70	1.834.685	48,64
BACHILLERATOS (1)	640.028	54,73	630.349	54,68
FORMACIÓN PROFESIONAL (2)	498.980	47,01	499.467	45,61
Ciclos Formativos Grado Medio de F.P.	232.149	46,21	235.224	45,77
Curso Puentes a Ciclos Form. G. Sup.				
Ciclos Formativos Grado Superior de F.P.	221.904	50,74	218.319	50,13
Programas de Garantía Social	44.927	32,72	45.924	23,32
Universidad 1er Ciclo				
Ing. Técnica, Arq. Técnica	217.512	25,05	209.516	24,69
Diplomaturas	347.656	70,30	353.104	70,02
Universidad 1er y 2º Ciclo				
Licenciaturas	640.423	60,09	624.909	59,95
Ingenierías	149.750	30,95	144.256	31,25
Universidad solo 2º Ciclo				
Licenciaturas	54.349	69,05	51.938	68,35
Ingenierías	8.955	22,57	8.601	23,13
Universidad 3er Ciclo (Doctorado)	77.056	51,00	72.741	51,80

(1) Se incluye BUP y COU

(2) Se incluye FP1 y FP2

Nota: Se incluye la modalidad "a distancia"

FUENTE: Estadística de la Enseñanza en España Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y Estadística de la Enseñanza Superior en España INE.

Así mismo, tanto en el grado medio como superior, se observan las diferentes elecciones según las ramas de estudios, encontrándonos, con ramas claramente feminizadas o masculinizadas. Así, las de imagen personal, textil, confección y piel, de servicios sociales a la comunidad y la de sanidad son los estudios que por, ese orden, se encuentran más feminizados con un porcentaje de mujeres que supera el 90%. En el otro lado de la balanza, aquellos que se encuentran más masculinizados, son los de mantenimiento de vehículos autopropulsados, mantenimiento y servicios de producción, electricidad y electrónica, fabricación mecánica, madera y mueble, edificación y obra civil y la de actividades marítimo pesqueras, en las que el porcentaje de mujeres que realiza dichos estudios se sitúa por debajo del 10%.

Estas diferencias en la orientación profesional hacia distintos tipos de carreras, indican la existencia de un claro sesgo de género. Y si tenemos en cuenta que el mercado laboral cada vez demanda más técnicos y trabajadores cualificados profesionales con formación en determinadas especialidades como la tecnológica, y que las mujeres están claramente infrarrepresentadas, la deducción a la que llegamos es que este sesgo podría resultar desfavorable en el caso de las mujeres de cara a su futura inserción laboral.

Curso Académico	2005-06		2006-07	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
	TOTAL	232.149	46,21	232.653
Actividades Agrarias	4.429	17,20	4.351	16,36
Actividades Físicas y Deportivas	3.399	33,95	3.819	33,25
Actividades Marítimo-Pesqueras	1.124	8,01	1.157	7,95
Administración	47.782	75,20	46.894	75,70
Artes Gráficas	2.629	37,66	2.529	38,20
Comercio y Marketing	11.673	71,26	11.181	70,56
Comunicación, Imagen y Sonido	2.574	50,62	2.450	49,59
Electricidad y Electrónica	706	6,66	29.929	2,31
Edificación y Obra Civil	32.145	2,18	750	6,13
Fabricación Mecánica	10.970	2,32	10.303	2,83
Hostelería y Turismo	12.206	45,40	12.011	44,42
Imagen Personal	17.178	97,26	16.618	97,09
Industrias Alimentarias	1.208	45,20	1.151	46,66
Informática	12.607	14,75	15.772	14,41
Madera y Mueble	2.919	4,66	2.814	5,47
Mantenimiento y Servicios a la Producción	9.920	1,94	10.030	1,87
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	21.915	1,58	21.916	1,50
Química	2.495	62,12	2.437	63,03
Sanidad	30.268	89,84	31.345	90,16
Servicios Socioculturales a la Comunidad	3.459	92,28	4.784	91,49
Textil, Confección y Piel	454	91,63	324	94,75
Vidrio y Cerámica	78	37,18	88	52,27
Sin distribuir	11	72,73	0	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de la Educación en España, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.

**FORMACIÓN PROFESIONAL. CICLOS FORMATIVOS GRADO SUPERIOR
ALUMNADO MATRICULADO, SEGÚN RAMAS**

Curso Académico	2005-06		2006-07	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
	TOTAL	217.255	50,17	212.802
Actividades Agrarias	3.514	23,19	3.527	23,19
Actividades Físicas y Deportivas	7.428	33,63	7.570	31,73
Actividades Marítimo-Pesqueras	1.097	13,58	1.127	14,02
Administración	39.069	73,18	38.584	72,97
Artes Gráficas	1.559	46,57	1.591	45,69
Comercio y Marketing	11.733	55,20	11.078	55,82
Comunicación, Imagen y Sonido	8.273	37,76	8.767	37,14
Edificación y Obra Civil	9.766	31,29	10.386	31,52
Electricidad y Electrónica	20.820	6,74	19.408	6,27
Fabricación Mecánica	6.044	8,77	5.638	9,40
Hostelería y Turismo	11.293	69,26	10.689	68,60
Imagen Personal	4.067	96,95	4.201	96,88
Industrias Alimentarias	878	52,96	801	52,81
Informática	27.371	20,28	23.085	19,02
Madera y Mueble	499	9,42	461	11,06
Mantenimiento y Servicios a la Producción	7.337	20,36	7.819	20,34
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	5.478	2,03	5.794	2,05
Química	5.005	58,92	4.802	56,39
Sanidad	23.486	80,03	24.129	79,46
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	21.888	91,26	22.774	91,43
Textil, Confección y Piel	570	79,47	507	83,43
Vidrio y Cerámica	80	36,25	64	37,50
Otros/No Consta				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de la Educación en España, Ministerio de Educación, Política Social

La misma diferencia en cuanto a la distribución de alumnos y alumnas por ramas, la encontramos en la educación universitaria, donde podemos verificar un crecimiento constante de la participación femenina desde el curso 1982-1983, hasta llegar a superar la participación masculina. De este modo, en el curso 2006-2007, más del 54% del alumnado matriculado era femenino, lo que indica que la actual generación de mujeres españolas está –globalmente– más preparada que los hombres. Hecho que, como comprobaremos después, sigue sin tener una traducción en el acceso al mercado de trabajo y, aún menos, a puestos de verdadera responsabilidad.

Subsiste una matriculación diferencial tanto en las distintas ramas de FP como en los estudios universitarios y de doctorado.

Sin embargo, y a pesar de esta mayor presencia femenina seguimos encontrando la misma diferencia que en el grado medio y superior, por lo que el peso de determinados estereotipos se traduce en una matriculación diferencial, es decir, en la exclusión de las mujeres de los estudios y profesiones técnicas. Así, a pesar del gran avance experimentado en los últimos años, el número de mujeres que se matriculan en estudios técnicos sigue siendo claramente deficitario, suponiendo un 30% en las ingenierías y apenas un 25% en arquitectura y en las ingenierías técnicas².

ALUMNADO UNIVERSITARIO MATRICULADO SEGÚN SEXO Y ÁREA DE CONOCIMIENTO.

CURSO 2006-2007

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
Todas las titulaciones	1.392.324	756.188	636.136	54,31
Humanidades	129.731	80.633	49.098	62,15
CC. Sociales y Jurídicas	684.961	431.260	253.701	62,96
CC. Experimentales	91.007	53.854	37.153	59,18
CC. de la Salud	124.252	91.631	32.621	73,75
Técnicas	362.373	98.810	263.563	27,27

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España . INE

Nota: En los datos no se encuentran incluidas las titulaciones dobles

² En relación con las elecciones de estudios, en el año 2008, el 32,1% del alumnado universitario eligió Ciencias Sociales y el alumnado femenino representó un 64,7%. La segunda opción más elegida fue Ciencias de la Salud (26,7%) con un 66,7% de alumnado femenino. La tercera opción fue Científico-Técnica (22,5%) con un 30,5% de alumnado femenino. Las mujeres tienen una participación muy elevada en el alumnado de Artes (71%) y en Humanidades (73,8%). Datos de la Estadística de la Enseñanza Universitaria. INE.

Esta *matriculación diferencial*, también se observa en los estudios de doctorado, donde el 51,8% de las matriculadas en los cursos de doctorado en 2006-2007 son mujeres, que eligen mayoritariamente, el área de Ciencias Experimentales y de la Salud, frente al área de Matemáticas, Ingeniería y Tecnología³, donde existe mayoría de varones. Igualmente, atendiendo al número de doctores, nos encontramos más varones doctores que mujeres en todos los tramos de edad, excepto en los menores de 35 años, donde la participación femenina es un punto superior (11,6% de mujeres del total de doctores frente al 10,6%).

En cuanto a la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), tal y como señala Cecilia Castaño⁴, el principal motivo *“es la existencia de prejuicios y estereotipos de género que afectan al acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres; las condiciones de trabajo y los usos del tiempo, y los criterios de excelencia científica innovadora o profesional, sustentados más en factores cuantitativos que relacionados con el talento”*. Y la consecuencia de esta *“brecha digital de género”* es que las mujeres están siendo excluidas de las TIC⁵, con la importancia que eso tiene, ya que las TIC han transformado la producción, el empleo, el trabajo, la educación, la salud, la vida política y social y la vida cotidiana. Y lo seguirán haciendo, por lo que la innovación y las nuevas tecnologías se han convertido en una de las principales fuerzas de cambio social y económico, siendo un factor primordial para el desarrollo económico y la creación de empleo.

Por otro lado, en las universidades y la investigación pública, las mujeres ocupan puestos de menor categoría académica que los hombres, y su actividad de I+D+I está más vinculada a determinadas áreas cuyo ámbito de aplicación puede *atraer más a las mujeres por estar más ligado al rol del género femenino, como salud o educación*.

Las mujeres en el mercado laboral

El ámbito laboral es una de las esferas de la sociedad en la que las desigualdades entre mujeres y hombres son más patentes. Todavía hoy en día las mujeres tienen más difícil que los hombres acceder a un puesto de trabajo, mantenerlo y lograr un ascenso. Siguen siendo mayoría en los sectores peor remunerados y en las actividades socialmente menos valoradas. Y en términos generales, tienen peores condiciones laborales, sufren mayores tasas de paro y de temporalidad. Sin embargo, tenemos que reconocer que,

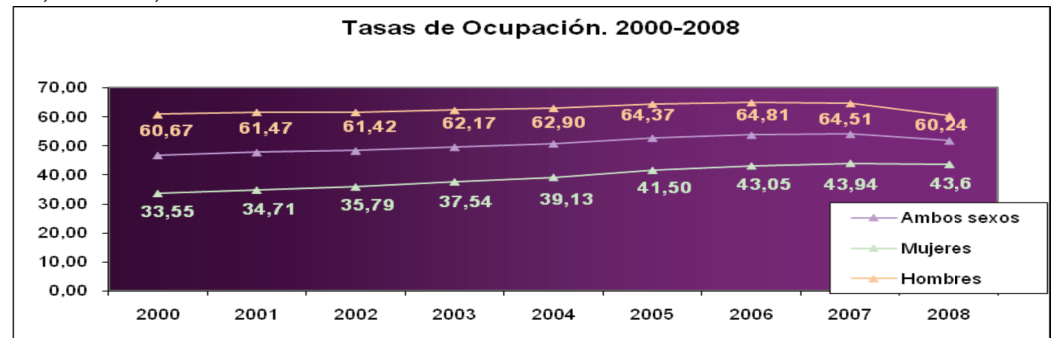
3 Según la Estadística de la Enseñanza Universitaria elaborada por el INE, en el curso 2006-2007 el 51,8% de las personas matriculadas en los cursos de doctorado eran mujeres. El porcentaje más alto de mujeres matriculadas corresponde al área de Ciencias Experimentales y de la Salud con un 60,1%, y el más bajo al área de Ingeniería y Tecnología, con un 27,7%. Del total de tesis aprobadas (7.150), un 47,6% correspondieron a mujeres. De las tesis aprobadas pertenecientes al área de Ciencias Experimentales y de la Salud, un 54% correspondió a mujeres, frente al 26,5% de tesis aprobadas por mujeres en el área de Ingeniería y Tecnología.

4 CASTAÑO, Cecilia. “Desajuste entre participación y posición de las mujeres en la investigación y el empleo TIC”. Universitat Oberta de Catalunya. *Plan Avanza*. 2008.

5 En el *Plan Avanza*, se plantea la incorporación de la perspectiva de género como un reto a afrontar en las estrategias de la sociedad de la información, tanto para garantizar la igualdad de oportunidades en esta (la sociedad de la información), cómo para utilizar las TIC como herramienta de fomento de la igualdad. Por otro lado, el Instituto de la Mujer trabaja por acercar las TIC a las mujeres desde el año 2001, con programas como C-Test ; e-empresarias, y soyempresaria.com.

uno de los principales cambios sociales que ha tenido lugar en estos años es la masiva incorporación de la mujer al “trabajo remunerado” (las mujeres siempre han trabajado, aunque su trabajo no fuese valorado ni reconocido), pasando de cuatro millones de mujeres que formaban parte de la población activa en 1982, a más de nueve millones y medio en la actualidad⁶.

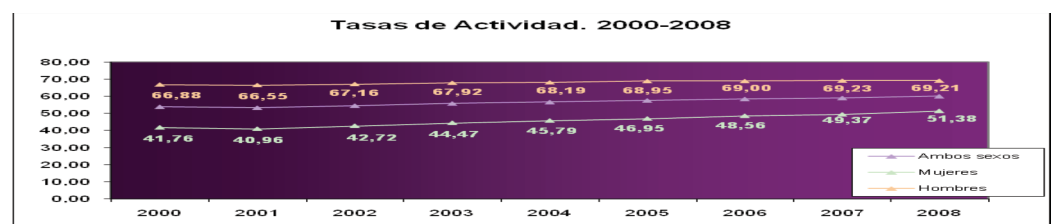
A la hora de analizar el proceso de transición entre educación y empleo, es preciso exponer, a grandes rasgos, cómo ha sido la evolución del mercado laboral en España. En cuanto a la ocupación, se ha pasado de algo más de tres millones de mujeres en 1982 a cerca de ocho millones y medio. En estos 25 años la tasa de ocupación masculina se ha mantenido prácticamente constante, mientras que la femenina ha aumentado del 22,7% al 44,1%.



Fuente: EPA, INE.

La tasa de actividad de las mujeres ha aumentado en más de diez puntos entre 2000 y 2008.

Durante los últimos años, la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer, incrementándose en más de 10 puntos entre 2000 y 2008, frente a los apenas 2,5 en los varones. De manera particular, en los dos últimos años, lo ha hecho casi en tres puntos (2,82), mientras que la tasa de actividad masculina sólo ha aumentado en 29 centésimas.



Fuente: EPA, INE.

Por otra parte, la actual situación económica está produciendo cambios inauditos en el mercado de trabajo con un importante impacto diferencial sobre mujeres y hombres que no tienen precedentes en la historia reciente. De hecho en algunos sectores el paro masculino está aumentando proporcionalmente más que el femenino⁷. Esto no constituye ninguna buena noticia puesto que, evidentemente, esta “igualdad a la baja” no es el objetivo que se pretende, pero en todo caso requiere especial atención para que no se invierta la situación y la crisis económica, como tradicionalmente ha venido ocurriendo

⁶ Datos Primer Trimestre EPA 2009.

⁷ La tasa de ocupación masculina se ha reducido, en 2008 respecto a 2006, en 4,57 puntos, mientras que la de paro ha crecido en 6,90 puntos, lo que indica que esta tasa se ha duplicado con creces.

en períodos de decrecimiento, vuelva a pasar una factura mayor a las mujeres. Del mismo modo es necesario que, cuando se inicie la recuperación, seamos capaces de mantener tasas de ocupación y desempleo similares para ambos sexos.

Este comportamiento del mercado de trabajo, desde el punto de vista de género, es atípico en la historia española reciente, cuando, los períodos de recesión tenían consecuencias más negativas y duraderas en las mujeres que en los hombres, al tiempo que las primeras tardaban más en notar los efectos de los períodos de crecimiento y, cuando se producían, eran de menor importancia. Vamos ahora a centrarnos en la situación que ocupan las mujeres en los tres ámbitos objeto de nuestro análisis: Universidad, Administraciones Públicas y Empresa.

Las mujeres en la Universidad

En cuanto al personal que trabaja en las universidades públicas⁸, del análisis de los datos se extraen dos conclusiones: En primer lugar, que también aquí nos encontramos con una mayoritaria presencia femenina. Y en segundo lugar, podemos observar una fuerte segregación vertical y horizontal, ya que aunque globalmente, el profesorado femenino supone cerca del 60%, a medida que se avanza en el nivel educativo, se asiste a un progresivo descenso del número de mujeres.

La docencia no universitaria está claramente dominada por mujeres, con un porcentaje que supera el 64%. Por el contrario, en las universidades públicas, el personal docente femenino desciende hasta el 35,78%⁹. Un descenso que se comprueba, igualmente, cuando ascendemos en el nivel de responsabilidad: El porcentaje de mujeres va disminuyendo a medida que se asciende en la escala de influencia y remuneración. Así, aunque contamos con una media de profesoras titulares de cerca del 37%, el número de Catedráticas de Universidad, representa menos del 15% del total¹⁰.

Este es, sin duda, un claro indicador de que en el sistema universitario español los puestos de poder son de difícil acceso para las mujeres. El relativo equilibrio de mujeres y hombres en las distintas esferas del desarrollo académico se rompe bruscamente a la hora del acceso a las cátedras de universidad. Y esta desproporción entre mujeres y hombres muestra una dificultad en el acceso a cátedras por parte de las mujeres, que tal y como señala Alicia Miyares *“no se puede explicar en términos de mérito o excelencia académica, sino en base a sesgos de género aún vigentes que priman la producción académica e investigadora masculina e invisibiliza o devalúa la producción académica e investigadora de las mujeres”*¹¹.

Entre el profesorado universitario, son mujeres el 37% de los titulares y sólo el 15% son catedráticas.

8 En este artículo, únicamente se analiza la situación del profesorado al servicio de las Universidades Públicas, en base a los datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de la Estadística de la Enseñanza Superior en España.

9 Este porcentaje, se distribuye desigualmente según las áreas de conocimiento, siendo un 45,85% en las áreas de Humanidades, y tan sólo un 22,14% en las Técnicas.

10 Exactamente, un 14,36% en 2007, un porcentaje que apenas se ha modificado en 25 años, ya que en el curso 1982-83 ya superaba el 15%.

11 MIYARES, Alicia. “Académicas en cifras 2007”. Ministerio de Educación y Ciencia, 2007.

Las mujeres en las Administraciones Públicas¹²

Como es sabido, las diferencias entre el empleo público y el privado son notorias; En primer lugar, para el acceso al empleo público rigen los principios de igualdad, mérito y capacidad, recogidos en los artículos 23 y 103 de nuestra Constitución. El principio de igualdad supone la no discriminación en el acceso al empleo público por razón de sexo, entre otros motivos, de lo que se deriva que los puestos son neutros desde el punto de vista del sexo de la persona. En segundo lugar, las retribuciones en todas las administraciones públicas vienen fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y son idénticas tanto para hombres como para mujeres, por lo que no podemos hablar de discriminación retributiva. Pero también es verdad que existe cierta desigualdad entre hombres y mujeres en el llamado “complemento específico”¹³.

En cuanto a la representación de mujeres y hombres del personal funcionario de carrera es prácticamente paritaria, aunque ya se supera el número de mujeres. Según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en el año 2007, en la Administración General del Estado trabajan 118.530 mujeres, frente a 114.079 hombres, por lo que las mujeres alcanzaron el 51 % del total, superando por primera vez al número de hombres al servicio de la Administración Pública Estatal¹⁴. En 2008 el número de mujeres se ha incrementado aún más, representando, el 53,26% del total¹⁵. Sin embargo, esta paridad varía mucho en función de los distintos grupos de titulación:

- La presencia de mujeres es del 72,21 % en el grupo D, en el que se exige una titulación ESO.
- Del 46,11 % en el grupo C, en el que se precisa el Bachiller o 2º grado de FP.
- En el B, titulación media (Diplomatura universitaria), suponen el 47,59%.
- El grupo A, (Titulación universitaria superior) el porcentaje de mujeres se reduce al 40,24%.

Centrándonos en el grupo A, observamos que entre los menores de 30 años la presencia de mujeres ya ha superado a la de los hombres. El 60% de las personas del grupo A menores de 30 años son mujeres, por lo que podemos afirmar que en el futuro en la Administración General del Estado habrá mayoría de mujeres.

El 60% de las personas del grupo A menores de 30 años, son mujeres.

¹² En España las Administraciones Públicas se dividen en Administración Pública Estatal (AGE, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las Fuerzas Armadas, la Administración de Justicia, y Entidades Públicas empresariales y Organismos Públicos con régimen específico); Las Administraciones de las Comunidades Autónomas; la Administración Local (Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos, Consejos Insulares) y las Universidades. Únicamente haremos referencia a la AGE y a las Universidades.

¹³ El complemento específico retribuye la especial dificultad técnica, el especial compromiso, la especial penosidad, y que lleva aparejada, normalmente, una jornada más larga, necesidad de viajar, etc., y que puede marcar unas diferencias de retribución importantes.

¹⁴ Según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (MAP), en la Administración General del Estado trabajan 118.530 mujeres (el 1,6% más que en 2004), frente a 114.079 hombres.

¹⁵ En 1977 el número de mujeres trabajando en el sector público era del 27% frente a un 73% de hombres.

Según estos datos, vemos que el mayor número de mujeres se encuentra en los niveles más bajos de la estructura organizativa de la AGE, donde se requiere una menor titulación o una menor formación, donde se exige una menor responsabilidad y donde, por tanto, también hay una menor dedicación de tiempo para su desempeño. Por el contrario, el número de mujeres desciende en los niveles más altos (puestos directivos y predirectivos: niveles 30, 29 y 28).

Sabemos que la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción profesional y la formación dentro de la administración pública están garantizadas. Pero también que en determinados puestos de trabajo en los que se requiere mayores niveles de responsabilidad, desciende el número de mujeres. Por lo que deberíamos reflexionar sobre por qué la presencia de la mujer es menor cuando se llega a determinados niveles de responsabilidad. Para Petra Fernández¹⁶, uno de los motivos de la menor presencia femenina en los puestos directivos y predirectivos, es que *“a partir de un determinado nivel se exige a los funcionarios públicos su presencia en el puesto de trabajo en jornadas partidas de mañana y tarde, lo cual es incompatible con el cuidado de hijos, y personas dependientes, cuya responsabilidad recae sobre las mujeres”*. Es decir, la imposibilidad de conciliar vida personal, familiar y laboral, obliga a muchas funcionarias a renunciar a los puestos de responsabilidad en la administración pública. Cabe recordar que la mayoría de españolas siguen encargándose en solitario, del cuidado de los hijos, del trabajo doméstico y de la atención a personas dependientes¹⁷, lo cual hace muy difícil, cuando no imposible, la conciliación.

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA(*), SEGÚN GRUPO DE PERTENENCIA

		1989	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ambos sexos	TOTAL	204.784	202.467	198.999	199.190	197.346	191.378	194.491	149.014	147.152	145.669	147.018	149.013	150.860	147.829
	A	22.509	21.116	21.039	21.162	21.015	20.839	21.203	20.756	20.908	21.170	21.609	21.878	22.417	19.874
	B	23.754	26.573	25.992	25.823	25.237	25.308	25.627	24.682	24.544	24.405	24.740	25.491	25.792	25.493
	C	43.979	48.743	50.674	55.144	55.849	55.964	57.293	49.039	49.217	49.441	51.323	54.545	57.278	57.572
	D	96.960	98.706	96.880	92.938	91.693	86.342	87.553	53.235	51.343	49.622	48.428	46.314	44.687	44.259
	E	12.188	7.329	4.414	4.123	3.552	2.925	2.815	1.302	1.140	1.031	918	785	686	631
% Mujeres	TOTAL	34,50	44,45	44,65	44,94	44,88	45,07	45,68	51,95	52,15	52,27	52,67	52,87	52,96	53,26
	A	21,57	29,48	29,71	30,36	30,86	31,89	32,36	33,35	34,13	35,21	36,50	37,63	38,62	40,24
	B	34,85	42,22	42,39	42,95	43,50	43,38	43,75	44,42	44,80	45,24	45,90	46,66	47,04	47,59
	C	32,57	39,60	39,66	39,56	39,65	39,48	39,93	42,06	42,36	42,29	43,21	44,82	46,15	46,11
	D	37,95	52,90	52,13	52,96	52,55	53,28	54,11	72,62	73,11	73,62	73,98	73,57	72,88	72,21
	E	8,16	14,07	22,36	23,09	22,10	18,39	18,58	18,20	19,04	19,50	20,37	17,83	14,58	15,69

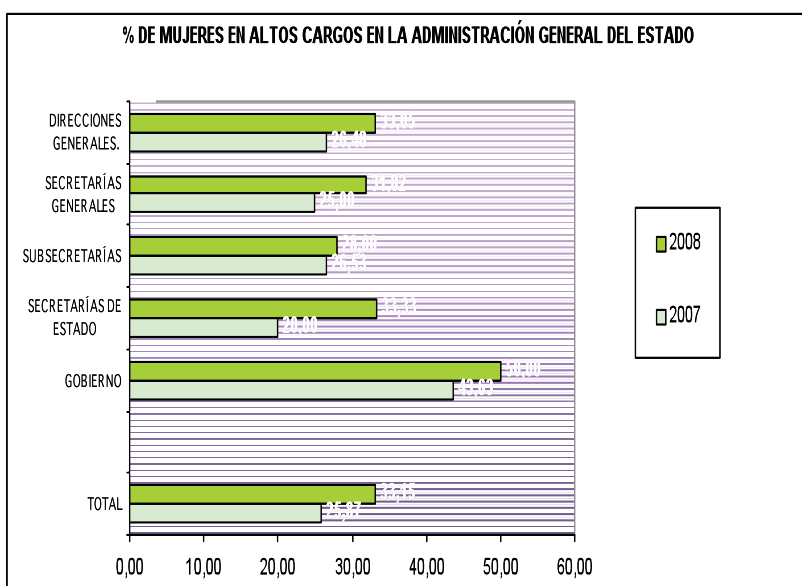
16 FERNÁNDEZ, P. *Mujeres en la alta dirección*. Serie Debates n 48. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Madrid, 2008.

17 El 83% de las personas que cuidan a un dependiente es mujer, según nos revela el Libro Blanco de la Dependencia.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el número de mujeres varía mucho de unos departamentos ministeriales a otros. Así pues, en el Ministerio de Defensa¹⁸ todavía hay pocas mujeres que además se concentran en las categorías de menor grado, al igual que en el Ministerio de Interior debido, en parte, a que la composición de instituciones penitenciarias y policía es claramente masculina. En sentido contrario, otros Ministerios como Sanidad y Política Social, Educación, etc. tienen un mayor número de mujeres. Un hecho más que pone de manifiesto los estereotipos y sesgos de género.

En cuanto a los altos cargos o puestos de designación política, el porcentaje de mujeres en la Administración General del Estado, en 2008, era del 33,15%, 7,3 puntos superior al existente un año antes, ya que, en 2007, este porcentaje era del 25,87%. Si se presta la atención a los datos más recientes¹⁹ el porcentaje de mujeres en los altos cargos de la Administración General del Estado era del 33,15%. Este porcentaje de participación es, no obstante, bastante desigual si atendemos a las distintas categorías:

- Así, entre los miembros del Gobierno, si incluimos al Presidente, el porcentaje es de un 50%.
- Un porcentaje paritario se da, igualmente, entre los y las titulares de las Secretarías Generales Técnicas, donde las mujeres representan el 41,2%.
- En el caso de las Secretarías de Estado, suponen un 33,3%.
- En el de las Direcciones Generales, un 32,41%.
- En las Secretarías Generales, un 31,82%.
- El porcentaje menor lo encontramos entre las Subsecretarías, donde suponen un 28%.



18 Esta escasez de mujeres en las Fuerzas Armadas se debe, en gran parte, a que hasta 1989 las mujeres no pudieron acceder a ellas. Según datos del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, hay 15.465 mujeres, lo que supone el 12,26% del total de efectivos por Ejércitos y Cuerpos Comunes, frente a los 110.718 (87,7%) hombres. Las 15.465 mujeres se concentran en las categorías de menor grado: Oficiales: 5,61%; Suboficiales: 1,17%; Tropa y marinería: 18%.

19 Estos datos se refieren a febrero de 2009, ya que tras la última remodelación del Gobierno llevada a cabo el 7 de abril de 2009 han variado ligeramente, pero no disponemos de las cifras definitivas.

ALTOS CARGOS EXISTENTES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO				
Fecha de actualización:		09/02/2009		
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	356	118	238	33,15
GOBIERNO	18	9	9	50,00
SECRETARÍAS DE ESTADO	33	11	22	33,33
SUBSECRETARÍAS	50	14	36	28,00
SECRETARÍAS GENERALES	22	7	15	31,82
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA	17	7	10	41,18
DIRECCIONES GENERALES.	216	70	146	32,41



Las mujeres en la Empresa

Ante los numerosos obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, descritos –a grandes rasgos– con anterioridad, cada vez más mujeres deciden crear su propio empleo. Pero también en las emprendedoras hay un problema de desigualdad, y en una doble dirección: por un lado, el tejido empresarial español sigue siendo un “coto” masculino, ya que del más de millón de empresarios que hay en España, sólo el 24,2 % son mujeres. Y de otro lado, es que además de ser menos, las empresas dirigidas por mujeres suelen ser muy pequeñas, sobre todo, microempresas (hasta 3 personas trabajadoras).

Por lo que también en la empresa vemos cómo a medida que la empresa es mayor, desciende el porcentaje de mujeres al frente:

- El 50% de las microempresas (hasta 3 personas trabajadoras) están dirigidas por mujeres
- En las Pymes de menos de 10 personas trabajadoras, el 28,7% de la gerencia está en manos de una mujer.
- Únicamente hay un 21,7% de mujeres en la dirección de las empresas de más de 10 personas trabajadoras.

Cuando hablamos de mujeres en los puestos de alta responsabilidad seguimos “chocando” con el techo de cristal. La presencia de mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración de las Empresas del IBEX-35 es todavía muy escasa: En 2007, sólo un 7,51 % de mujeres estaban en el Consejo de Administración de estas empresas. Y de ellas tan sólo el 2,8% ocupan la Presidencia.

Sólo el 24,2 % de los empresarios españoles son mujeres y mayoritariamente dirigen microempresas.

En el caso de la Administración Pública, el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de los Organismos Públicos Empresariales, dobla el que existe en los

Consejos de Administración de las Empresas del IBEX-35, aunque siguen estando muy alejados de la deseada representación equilibrada o paritaria²⁰.

MUJERES EN LA PRESIDENCIA Y EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

		2004	2005	2006	2007
Ambos Sexos	Total Consejo	503	478	463	497
	Presidentes/as	37	37	35	35
	Vicepresidentes/as	39	40	41	53
	Consejeros/as	417	388	379	413
	Consejeros/as secretarios/as	10	13	8	5
% Mujeres	Total Consejo	2,58	2,09	3,46	6,43
	Presidentas	5,41	0	2,86	2,86
	Vicepresidentas	2,56	2,50	2,44	3,77
	Consejeras	2,88	2,32	3,69	7,51
	Consejeras secretarias	0	0	0	0

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS EMPRESARIALES

AÑO:		2008		
		Total Consejo de Administración		
		Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
TOTAL		1321	190	14,38
Entidades Públicas Empresariales		195	36	18,46
Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI)		19	9	47,37
Consorcio de Compensación de Seguros		19	4	21,05
Consorcio Valencia 2007		16	3	18,75
Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)		19	5	26,32
Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA)		17	2	11,76
Entidad Pública Empresarial del Suelo (SEPES)		10	2	20,00
Entidad Pública Empresarial ENRESA de Gestión de Residuos Radioactivos		11	1	9,09
Entidad Pública Empresarial Red.es		12	0	0,00
Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora		19	2	10,53
Fabrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda (F.N.M.T.-R.C.M)		2	0	0,00
Ferrocarriles de Vía Estrecha		11	0	0,00
Gerencia del Sector de la Construcción Naval		10	2	20,00
Instituto de Crédito Oficial		12	4	33,33
Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR)		18	2	11,11
Sociedades Anónimas Estatales		1126	154	13,68
Autoridades Portuarias		674	80	11,87
Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.		21	0	0,00
Confederaciones Hidrográficas		261	22	8,43
Corporación RTVE		12	3	25,00
Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía IDEA		15	3	20,00
Paradores de Turismo de España, S.A.		18	7	38,89
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)		17	4	23,53
Sociedad Pública de Alquiler, S.A.		8	2	25,00
Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos		19	7	36,84
Sociedades Estatales (Aguas de las Cuencas...)		81	26	32,10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos remitidos por las distintas entidades o recogidos del Fichero de Altos Cargos.

La acción del gobierno y las políticas públicas en materia de igualdad

En los anteriores párrafos apuntábamos la rápida y profunda transformación que ha experimentado nuestra sociedad en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y es innegable que sin el apoyo de las instituciones y las políticas públicas este avance no hubiese sido posible. En este sentido, hay que decir que la creación del Instituto de la Mujer en 1983 como órgano responsable del impulso y promoción de las

²⁰ En los Consejos de Administración de los Organismos Públicos Empresariales, analizados, el porcentaje de mujeres es de un 14,38%, siendo superior entre los Entes Públicos Empresariales (18,46%) que entre las Sociedades Anónimas Estatales (13,68%).

políticas de igualdad, permitió encauzar un proceso por el cual la sociedad española avanzara en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y en la lucha contra toda situación de discriminación o marginación de la mujer.

Es un hecho que existe una brecha entre la igualdad legal y la igualdad real, lo que hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad. En este sentido, el Gobierno Español ha desarrollado dos tipos de instrumentos para la consecución real de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres; Por un lado dos importantes instrumentos jurídicos como son la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* y la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Y por otro lado, un instrumento administrativo al más alto nivel político, el Ministerio de Igualdad. Un Ministerio que es el reconocimiento al trabajo de las mujeres por la igualdad, especialmente, a todas las que nos precedieron y que en su día soñaron con hacerla realidad. Siguiendo con el tema objeto del artículo, vamos a detenernos en las principales aportaciones de las dos mencionadas leyes en materia de empleo y educación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

La Ley de igualdad tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística. A estos efectos, integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

En cuanto al empleo, en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se hace un especial hincapié en la necesidad de garantizar la igualdad en el empleo, tanto en el ámbito del empleo privado como en el del empleo público. Para ello en el Título IV se incluyen una serie de medidas cuya finalidad es aumentar la participación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo; Potenciar el papel de la negociación colectiva (artículo 45) y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.

Para lograr la participación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo el artículo 42 recoge varios programas destinados a mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Estos programas deben comprender todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

La Ley de Igualdad integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas.

Por su parte, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, es un derecho tanto de mujeres como de hombres. Y es también un aspecto fundamental a la hora de conseguir la igualdad en el terreno laboral, por lo que en el artículo 44 se recoge todo un catálogo de medidas relacionadas con la conciliación. Además en esta Ley se propone la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad en las empresas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por sexo²¹.

En cuanto a la educación, y partiendo de que el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es la clave para lograr una formación igualitaria, una de las preocupaciones de la Ley es alcanzar la igualdad en el ámbito educativo, señalando en su artículo 23, que *“los criterios de calidad del sistema educativo se basarán en la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como en el fomento de la igualdad plena”*²².

La integración del principio de igualdad en la educación es abordada en el artículo 24²³. En él se insta a las administraciones educativas a garantizar el derecho a la educación en condiciones de igualdad, *“evitando que por comportamientos o estereotipos sexistas, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres”*, para lo cual se aplicarán una serie de actuaciones vinculadas al modelo de escuela coeducativa²⁴.

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, se incorporan los principios de igualdad a la *Ley Orgánica de Educación (LOE)* y a la *Ley Orgánica de Universidades (LOU)*. De este modo, la LOE incorpora la igualdad de oportunidades como principio y finalidad del sistema educativo. Para ello resulta fundamental el papel de la asignatura *“Educación para la ciudadanía y los derechos humanos”*²⁵, con carácter obligatorio en Primaria y Secundaria, ya que uno de sus objetivos esenciales es comprender y respetar la igualdad de derechos y eliminar estereotipos tanto en el ámbito familiar como laboral, es decir, público y privado.

21 Artículos 45 al 49 del Capítulo III.

22 El artículo 23 indica que *“el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres”*. Y *“la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”*.

23 En el artículo 24 se insta a las administraciones educativas a garantizar el derecho a la educación en condiciones de igualdad, *“evitando que por comportamientos o estereotipos sexistas, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres”*, para lo cual se aplicarán una serie de actuaciones vinculadas al modelo de escuela coeducativa: la atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres; La revisión de comportamientos, contenidos y estereotipos sexistas en el proceso educativo, especialmente en los materiales educativos; La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado; La promoción del equilibrio entre sexos en los órganos de control y gobierno de los centros educativos; La cooperación entre Administraciones educativas para fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia.

24 En cumplimiento de la Ley de Igualdad, desde el Instituto de la Mujer se llevan a cabo una serie de programas en materia de educación, entre los que destacan: El Proyecto *Relaciona*, formación del profesorado en el tratamiento de la educación sexual y afectiva; Proyecto *Sindicadas*, elaboración de material didáctico para educación en igualdad. *Nombra*, Elaboración de guías para la utilización de un lenguaje no sexista; Premio *Irene*, proyectos de centros educativos para la prevención de la violencia de género, etc.

25 El artículo 4 del Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación primaria, señala que esta asignatura forma parte de las competencias básicas que deben ser adquiridas a través de la Educación Primaria, dentro de la cual se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

Igualmente, la *Ley Orgánica de Universidades (LOU)* incluye la igualdad como un objetivo de la enseñanza universitaria y la define también como un factor de calidad. Establece modificaciones importantes en el ámbito universitario, como la necesidad de lograr la paridad en los órganos de representación, impulsar la participación en los equipos de investigación, la elaboración de programas específicos sobre estudios de la mujer e igualdad de género, y la creación de las Unidades de Igualdad²⁶. Tras poco más de dos años de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, ya se han creado Unidades de Igualdad en 29 Universidades, para desempeñar las funciones relacionadas con el principio de igualdad. También se han potenciado los programas específicos sobre estudios de la mujer y género, en la Universidad y en otros ámbitos culturales.

Por otro lado, la aplicación de la Ley de Igualdad requiere de un instrumento que permita concretar los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (artículo 17). Dicho instrumento es el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*, el cual marca la hoja de ruta de las acciones que tenemos que poner en marcha para alcanzar los objetivos planteados y dar cumplimiento a la Ley de Igualdad. El Plan se articula en varios ejes, y uno de ellos dedicado a la Educación (Eje 4), en el cual se definen los objetivos estratégicos y las actuaciones específicas para conseguirlos.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

Incluye algunas medidas de sensibilización y prevención centradas en el ámbito educativo partiendo de unos objetivos que ha de cumplir el sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y de fomento de la igualdad entre sexos al alumnado en cada etapa educativa. Además, insta a las Administraciones educativas a incluir este tipo de contenidos en los planes iniciales y permanentes de formación del profesorado. En el Título I prevé entre los fines del sistema educativo español, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad entre las mujeres y los hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Asimismo, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres y la formación para la prevención y resolución pacífica de conflictos.

Conclusiones

El acceso de las mujeres a todos los niveles y modalidades de la educación ha determinado un enorme crecimiento de la participación de las mujeres en la formación, y especialmente su acceso a las enseñanzas superiores, hasta tal punto que actualmente

²⁶ En lo relativo a la composición de las comisiones de selección, se dispone, en el artículo 62.3, que dicha composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre ambos sexos.

existen más mujeres universitarias que hombres. Sin embargo, una lectura más profunda nos muestra que siguen existiendo diferencias entre uno y otro sexo en la elección de los itinerarios formativos y las especializaciones, lo que posteriormente determina las desigualdades entre mujeres y hombres en la carrera profesional.

Estas diferencias en la elección de ramas académicas y en la orientación profesional hacia distintos tipos de carreras suponen un claro sesgo de género, que indica la persistencia en la división tradicional por roles. De este modo podemos hablar de una *cierta feminización* en las carreras de ciencias sociales y de la salud, frente a las carreras técnicas, que se suponen *masculinizadas*. La consecuencia inmediata, es que las mujeres están claramente infrarrepresentadas precisamente en las ramas más demandadas, por lo que quedan excluidas de un mercado laboral en el que cada vez se necesitan más personas con formación en determinadas especialidades, como la tecnológica.

Además de una mayor presencia en todos los niveles de enseñanza postobligatoria, también se confirma un menor abandono escolar por parte de las mujeres y la obtención de mejores resultados académicos. Según estos datos relativos a la vida académica, la deducción “lógica” sería que el mercado de trabajo les debería ofrecer las mismas condiciones de acceso, permanencia y promoción que a los varones. Sin embargo, esto no es así. A pesar de la preparación y el nivel de cualificación de la actual generación de mujeres, no existe una correlación en la posición que luego ocupan en el mercado de trabajo.

Esto nos recuerda la importancia de la educación. No olvidemos que la educación y la formación son actividades básicas que desde la infancia van influyendo a la largo de la vida de las personas y determinan en gran medida las posibilidades de acceso y promoción en el mercado laboral, su futuro nivel de ingresos y la participación en los distintos ámbitos de la vida económica y social. La educación es uno de los pilares fundamentales de la socialización, por lo que se convierte en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de actuación. El sistema educativo debe contribuir a superar las limitaciones estereotipadas de los roles, permitiendo el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en la igualdad, la equidad, el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad.

El sistema educativo debe contribuir a superar las limitaciones estereotipadas de los roles, permitiendo el acceso a las mismas oportunidades.

Siendo conscientes del papel que juega la educación a la hora de eliminar los estereotipos y prejuicios de género sobre los que se fundamentan buena parte de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, es necesario avanzar desde las políticas públicas en la transformación del propio sistema educativo y de las concepciones de la educación promoviendo una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de la investigación y en la toma de decisiones educativas y culturales, junto con una revisión profunda de los fines, contenidos, métodos, evaluación y recursos del sistema educativo, así como de la formación del profesorado.

En este sentido, hemos de reconocer la apuesta que está haciendo el Gobierno español por conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. De hecho ha establecido la igualdad como uno de sus objetivos políticos prioritarios, entendiendo que no es un “asunto de mujeres”, sino que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, y especialmente de los poderes públicos. Por ello, en los últimos años se están produciendo cambios legislativos que impulsan las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación, como la Ley Integral contra la Violencia de Género, la Ley de Educación y la Ley de Igualdad.

Recordemos que, con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad se incorporan los principios de igualdad a la LOE y a la LOU. De este modo, en la LOE se establece la igualdad de oportunidades como principio y finalidad del sistema educativo. Para ello resulta fundamental el papel de la asignatura *Educación para la Ciudadanía* que, en la línea marcada por el Consejo de Europa, se propone educar desde la infancia en el respeto a los demás, fomentando una cultura de convivencia que sirva para erradicar la violencia de género, enseñando a los alumnos que hombres y mujeres son plenamente iguales.

Dos de los grandes retos en el futuro inmediato son el fomento de la presencia paritaria de las mujeres en los puestos de poder y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

En cuanto al ámbito laboral, nos movemos en un escenario caracterizado por datos que corroboran la persistencia de la discriminación de género, especialmente a medida que se asciende en la carrera profesional. Discriminación que se explica –en parte– porque se siguen manteniendo mitos, prejuicios y estereotipos de género, también por una cultura organizacional y laboral que implica unos horarios laborales incompatibles con la conciliación personal, familiar y laboral. En estas circunstancias, dos de los grandes retos a plantearse en el futuro inmediato son el fomento de la presencia paritaria de las mujeres en los puestos de poder, especialmente en el ámbito económico y empresarial, y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

Hay que destacar, sin embargo, que existen diferencias significativas si se trata de empleo público o privado, siendo mucho mayores en el empleo privado, en todos los aspectos. Lo que suaviza un poco las desigualdades en el empleo público es que tanto el acceso como la promoción se rigen por principios objetivos de igualdad, mérito y capacidad; y que los sueldos vienen fijados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Por otro lado, los poderes públicos –además de estar obligados a cumplir los mandatos legales de respeto a la igualdad establecidos en la Constitución, la Ley de Igualdad, etc.– tienen dos importantes funciones: en primer lugar, las Administraciones públicas tienen la posibilidad de transformar, porque cumplen una función de fomento en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y en segundo lugar, han de dar ejemplo, y contemplar los criterios de igualdad en su actuación.

En realidad, todas las conclusiones anteriores se podrían resumir en una sola: existe un desajuste entre la participación y los niveles de las mujeres en el ámbito educativo y su posterior situación en el mercado laboral. Aún así, somos optimistas, porque nunca habíamos tenido una situación de partida como la de ahora, en la que disponemos de los instrumentos legales y administrativos que nos permitirán transformar unos hábitos

sociales y culturales ya caducos para terminar con todas las “brechas de género”. Porque toda mujer con capacidad, mérito y talento tiene el mismo derecho que los varones a desarrollar todo su potencial, personal y profesionalmente, sin que ninguna barrera se lo impida. Un objetivo que pasa por la educación. Por más y mejor educación, porque tal y como decía Rosa Luxemburgo “*Sólo triunfaremos si no nos olvidamos de aprender*” ■

Referencias bibliográficas y estadísticas

Mujeres y hombres en España 2009. Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Ministerio de Igualdad (Instituto de la Mujer): www.ine.es/infoine

Mujeres en cifras (Estadísticas del Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad): <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/educacion/index.htm>

Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>

Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas: <http://www.map.es>.

MIYARES, Alicia. (2007): “Académicas en cifras 2007”. Ministerio de Educación y Ciencia.

CASTAÑO, Cecilia. (2008): *La Segunda Brecha Digital*. Ediciones Cátedra. Madrid.

CASTAÑO, Cecilia (2008) “Desajuste entre participación y posición de las mujeres en la investigación y el empleo TIC”. Universitat Oberta de Catalunya. Plan Avanza..

“Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: empleabilidad y cualificación” (2008): *Serie Estudios del Instituto de la Mujer* nº 107..

FERNÁNDEZ, Petra (2008): “Mujeres en la alta dirección”. *Serie Debates* nº 48. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Madrid.

Breve currículum

Teresa Blat Gimeno es Licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia. Master en Administración Pública por el Instituto Universitario Ortega y Gasset, adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Diploma del DEA., en Derecho constitucional, Ciencia Política y de la Administración. (3º Ciclo del Doctorado) Funcionaria Técnica de la Administración General, ha trabajado en los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Ha sido Vicepresidenta de la Federación de Mujeres Progresistas (FMP) (1996/1999) y Vicepresidenta de la coordinadora del Lobby Europeo de Mujeres (CELEM) (1999/2004). Actualmente desempeña el puesto de Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), elaborando Programas de Empleo, Educación, Salud y Servicios Sociales. Consejera del Consejo Escolar del Estado.