

***IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO
ESTRATÉGICO NACIONAL DE REFERENCIA***

INSTITUTO DE LA MUJER

30 de junio de 2006

Índice

1.	LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERIODO DE PROGRAMACIÓN 2007-2013.....	3
1.1.	La IO en los documentos estratégicos.....	3
1.2.	La IO en el MENR.....	4
2.	DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA	6
2.1.	La IO en el contexto socioeconómico.....	6
3.	LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÁMBITOS DEL MENR.....	9
3.1.	IO en el ámbito de la I+D.....	9
3.2.	IO en Sociedad de la Información y uso de las TIC.....	10
3.3.	IO en el medio rural.....	11
3.4.	IO para la conciliación de la vida familiar y laboral.....	12
3.5.	IO en capital humano.....	13
3.6.	IO en el mercado de trabajo y toma de decisiones.....	15

1. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERIODO DE PROGRAMACIÓN 2007-2013.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (IO) ha sido un objetivo transversal desde los comienzos de la política de cohesión, y continuará siéndolo en el 2007 – 2013. Así, el borrador de Reglamento General de Fondos Europeos, en su artículo 14, indica que:

Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

Teniendo en cuenta que la ejecución de los fondos se hará en un marco de cooperación a escala nacional, regional y local, todos los agentes y gestores implicados deberán, por una parte, promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y por otra parte, integrar el enfoque de género y el principio de IO en la programación y durante la gestión. Para velar por dicho cumplimiento se han asociado, desde el inicio de la programación y a lo largo de todas las demás fases de ejecución de los Fondos, los Organismos de Igualdad (que a escala nacional en España están representados por el Instituto de la Mujer y a escala regional por los Organismos de Igualdad autonómicos).

Este documento constituye la aportación del Instituto de la Mujer al capítulo 1 del Marco Estratégico Nacional de Referencia (Cohesión económica y social en España), como diagnóstico de la IO a nivel nacional.

1.1. La IO en los documentos estratégicos

Como consecuencia de la revisión de la Estrategia de Lisboa, el Consejo de Primavera de 2005 aprobó 24 Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005 – 2008, clasificadas en tres grupos: macroeconómicas, microeconómicas y de empleo. Y en ellas la IO adopta un carácter transversal, no sólo en lo relativo al mercado de trabajo, sino también en aspectos como, por ejemplo, el desarrollo de una Sociedad de la Información inclusiva, o la promoción de la cultura emprendedora.

En respuesta a estas Directrices, cada Estado elaboró su Programa Nacional de Reformas (PNR). En el caso del PNR español, se hace un hincapié especial en la incorporación de intervenciones en materia de igualdad de oportunidades en determinados ejes de actuación como, por ejemplo, el Eje 3 sobre Aumento y Mejora del Capital Humano, el Eje 6 sobre Mercado de Trabajo y Diálogo Social o el Eje 7 de Plan de Fomento Empresarial.

Por su parte, las Orientaciones Estratégicas Comunitarias 2007-2013, que han de regir la política de cohesión en el nuevo periodo de programación, indican que:

Los Estados miembros y las regiones deben perseguir el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases de preparación y la ejecución de los programas y proyectos. Esto puede hacerse mediante acciones específicas para promover la igualdad o luchar contra la discriminación, así como teniendo cuidadosamente en cuenta el modo en que

otros proyectos y la gestión de los fondos pueden afectar a mujeres y hombres.

1.2. La IO en el MENR

Tal y como recogen las Orientaciones Estratégicas Comunitarias y el Reglamento General de los Fondos Estructurales, la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha de ser un pilar básico en el ámbito de la política de cohesión. Consecuentemente, el Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) deberá responder a esta prioridad, contribuyendo al mismo tiempo a su incorporación en los documentos de programación que desarrollen, independientemente de su carácter regional o sectorial y del Fondo que los cofinancie.

Para ello, es necesario que el MENR permita una “lectura de género” en todos sus capítulos, integrando la IO de forma real como parte de su estrategia.

Así, en primer lugar, el MENR deberá incorporar la perspectiva de género en su diagnóstico de la situación socioeconómica española. A tal fin, se facilitan algunas claves en este documento, y se insiste en la presentación de datos desagregados por sexo de todos los indicadores y estadísticas que lo permitan.

En segundo lugar, la estrategia deberá contemplar en su enfoque el acceso en igualdad de las mujeres a los recursos (en materia de tiempo, espacio, información, TIC, Sociedad de la Información, educación y formación, infraestructuras, medios de transporte, ocio, etc.); la presencia y participación de las mujeres en los ámbitos a los que afecte las decisiones de programación y su puesta en marcha (político, social, científico, económico, nuevas tecnologías, etc.); así como la incorporación de normas y valores que permitan romper con estereotipos o premisas de desigualdad preestablecidas socialmente.

De esta manera se estará en condiciones de abordar el aspecto clave de la incorporación de la perspectiva de género al MENR tanto de forma transversal, como en cada uno de los ejes – tanto FSE como FEDER- con el objetivo de mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido, no sólo debe atenderse a su incorporación en las acciones previstas, sino que habrá de tenerse en cuenta a la hora de diseñar los sistemas de seguimiento, en especial, en lo relativo a la selección de indicadores.

- ☐ En el caso de los estratégicos (los seleccionados a nivel de eje para la programación), éstos se desagregarán por sexo siempre que sea posible.
- ☐ En el caso de los operativos (de ejecución física, de resultado y de impacto), se deberán recoger indicadores específicos de género, así como desagregar por sexo los restantes también siempre que sea posible.

Si no fuera posible desagregar por sexo se tratarán de construir indicadores indirectos y/o complementarios que puedan ofrecer una medida de impacto concreto sobre las mujeres.

En resumen, para el nuevo periodo de programación se debe pasar de la sensibilización y consideración formal de dicho principio en el periodo 2000-2006 a la aplicación efectiva y real de la IO en el periodo 2007-2013 potenciando no sólo, la transversalidad de dicho

principio en los ámbitos de actuación sobre los que intervengan los Fondos Estructurales, sino también la programación de actuaciones específicamente destinadas a combatir la discriminación de género y conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres.

2. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA

La Unión Europea ha llamado la atención sobre la situación general de las mujeres en España¹, muy alejada de la media europea y con fuertes disparidades entre las regiones españolas. En este sentido, resalta la importancia estratégica de elevar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a fin de aumentar la tasa de actividad y reducir los niveles de paro nacionales, ambos a cierta distancia de la convergencia real con la UE 15 y la UE 25.

2.1. La IO en el contexto socioeconómico

Los últimos años se han caracterizado por un cambio demográfico de la población española donde se mantienen bajos índices de natalidad, retraso en la edad media de maternidad y cambios en la composición de las familias. Cambios íntimamente relacionados con las dificultades económicas y laborales que afectan especialmente a las mujeres. Esos bajos índices de natalidad de la población autóctona han empezado a verse parcialmente compensados por los nacimientos de la población inmigrante.

Según datos del INE, de 1900 a 2000, el máximo crecimiento entre dos censos de población correspondía al periodo 1960 – 1970, con un crecimiento anual medio del 1%. Sin embargo, a partir de 2000, la tasa de crecimiento de la población ha superado todos los años esa cifra, alcanzándose un máximo en 2003 del 2,1%. Así, entre el 1 de enero de 2004 y la misma fecha de 2006, la población española aumentó en más de tres millones y medio de habitantes. Este crecimiento se debe a la llegada de la inmigración –las personas extranjeras ya son el 8,5% de la población española- y al consiguiente aumento de la tasa de natalidad, que ha contribuido positivamente a duplicar la tasa de crecimiento vegetativo. Pero esta situación demográfica camina paralela al progresivo envejecimiento de la población.

La carencia de red de asistencia a personas dependientes y de servicios gratuitos o subvencionados que atiendan este cometido junto con la tradicional ausencia de reparto de las tareas de cuidado de personas entre hombres y mujeres, ha contribuido a poner a muchas de estas mujeres en la tesitura de tener menos hijos o no trabajar. Un estudio realizado por el Instituto de Estudios Económicos (IEE) en 2006, se indica que del total de abandonos del mercado de trabajo que se producen para atender situaciones familiares, el 98,8% son de mujeres y sólo el 1,1% son de hombres.

Con ello, no sólo se consigue que la presencia de las mujeres en el mercado laboral siga siendo inferior a la de los hombres, sino que también éstas acaben por vivir situaciones socioeconómicas más precarias.

Así, el porcentaje de personas en riesgo de pobreza aumentó sensiblemente en España entre 1995 y 2001 (18,5% a 18,8% respectivamente), teniendo una mayor incidencia entre las mujeres (18,7% y 20,3% respectivamente, con especial intensidad en las mujeres mayores de 65 años con un aumento del 14,1% en 1995 al 24,2% en 2001).

¹ National Strategic Reference Framework – Strategic Objectives a Key issues for Spain in the Programming Period 2007-2013.

Estas situaciones pueden agravarse en la población inmigrante femenina con muchos menos recursos y desventajas de partida. Según datos de "Mujeres en Cifras"², el número de extranjeros/as residentes en España creció de 895.720 a 1.981.933 entre 2000 y 2004. El porcentaje femenino de esta población, aunque permanece estable en la media española, se ha disparado en algunas comunidades (ver Tabla 1). Según el CES³, la comparación del Censo de Población de 1991 y 2001 arroja un incremento del 417% de mujeres extranjeras.

Tabla 1. Cambios demográficos femeninos por CC.AA

	Nº medio de hijos por mujer		Edad media maternidad		Porcentaje de Extranjeras residentes en España(%)	
	1999	2004	1999	2004	2000	2004
Andalucía	1,33	1,43	28,64	30,28	41,23	46,37
Castilla la Mancha	1,31	1,29	30,46	30,7	44,10	44,10
Extremadura	1,32	1,27	30,06	30,83	37,81	41,91
Galicia	0,94	1,00	30,18	31,16	49,28	51,08
Asturias	0,83	0,94	30,5	31,29	49,23	51,99
Murcia	1,40	1,56	30,16	30,13	27,18	37,17
Castilla y León	0,96	1,06	31,24	31,6	49,46	48,01
C. Valenciana	1,19	1,34	30,64	30,74	45,44	46,04
Ceuta	1,64	2,28	29,65	29,66	40,60	51,26
Melilla	1,95	2,22	29,49	29,38	43,93	55,65
Canarias	1,26	1,16	29,48	29,93	47,55	48,54
Cantabria	0,95	1,16	30,97	31,45	52,82	50,71
Aragón	1,09	1,26	31,33	31,57	35,50	41,06
Baleares	1,37	1,35	30,2	30,34	50,94	47,77
Cataluña	1,21	1,43	30,89	30,84	43,15	43,50
Madrid	1,18	1,39	31,49	31,39	52,60	48,78
Navarra	1,19	1,40	31,81	31,69	41,16	44,71
País Vasco	1,01	1,18	32,07	32,39	47,90	46,42
La Rioja	1,14	1,32	31,14	31,26	37,36	40,66

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos "Mujeres en Cifras" y Eurostat.

La comparación de los datos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94) entre 1994 y 2003 permite ligar los cambios demográficos a los cambios en el patrón ocupacional de las mujeres en el mencionado periodo. A este respecto se comprueba que ha aumentado tanto el número de mujeres que trabajan en ocupaciones que implican una mayor cualificación o control sobre el propio trabajo (grupos 2 y 3 del CNO94) como el de mujeres que trabajan en ocupaciones que no requieren ninguna cualificación⁴ y donde se sitúa a la gran mayoría de mujeres inmigrantes (empleadas en el servicio doméstico, la hostelería, el comercio, la agricultura y los servicios empresariales -entre los que se incluye la limpieza-).

En definitiva, las actuaciones de los Fondos Estructurales deberían contribuir a eliminar las diferencias de renta entre hombres y mujeres trabajando por la plena inserción de las mujeres en trabajos no precarios, a la vez que se estimula la corresponsabilidad de obligaciones entre hombres y mujeres para el cuidado de personas a su cargo y se facilitan infraestructuras y

² "Mujeres en Cifras" es una base de datos producida y gestionada por el Instituto de la Mujer. (www.mtas.es/mujer).

³ Consejo Económico y Social, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, Número 31, Primer trimestre 2003, "La inmigración femenina en España".

⁴ Consejo Económico y Social, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, Número 34, Cuarto Trimestre 2003, "Cambios en el patrón ocupacional de las mujeres, 1994-2003".

servicios externos de asistencia a dichas personas, con lo que a su vez se apoyaría a la población envejecida y se fomentaría la natalidad.

3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÁMBITOS DEL MENR

A continuación se analiza la situación de la IGOP utilizando como base la estructura establecida por los ejes centrales del MENR.

3.1. IO en el ámbito de la I+D

La Tabla 2 presenta una selección de indicadores destinados a determinar la presencia de las mujeres en la denominada *Economía del Conocimiento*, a través del análisis del número de mujeres ocupadas en actividades consideradas tecnológicas y las variaciones en el personal en I+D+i.

Así, se observa un modesto crecimiento en el porcentaje de mujeres ocupadas en los sectores de media y alta tecnología entre el 2000 y el 2004. Asimismo, se aprecia cómo aquellas que trabajan directamente en I+D+i son mayoritariamente auxiliares, si bien la representación femenina aumenta poco a poco, con más vigor en los puestos de mayor cualificación (investigadora y técnica).

Tabla 2. Selección de indicadores de mujer en la Economía del Conocimiento.

	2000		2002		2004	
	Mujeres en miles	% mujeres sobre total	Mujeres en miles	% mujeres sobre total	Mujeres en miles	% mujeres sobre total
Mujeres ocupadas en sectores de tecnología media y alta	1.205,50	24,70%	1.265,70	25,80%	1.327,70	26,50%
Mujeres empleadas en I+D+i (tiempo parcial y completo)	178,19	34,05%	232,02	36,68%	267,94	37,26%
Investigadoras sobre el total (tiempo parcial y completo)	116,60	32,68%	150,10	35,21%	169,97	36,11%
Técnicas sobre el total (tiempo parcial y completo)	31,47	29,76%	43,42	49,56%	536,99	33,55%
Auxiliares sobre el total (tiempo parcial y completo)	30,11	43,87%	38,50	46,89%	44,30	46,14%

Fuente: INE y "Mujeres en Cifras".

Hay que indicar que la desigual participación por sexos en la I+D no se da únicamente en España, sino que afecta a toda la Unión Europea, donde las profesiones de científicos e ingenieros son predominantemente masculinas: por cada 2,4 hombres sólo hay 1,6 mujeres.

En resumen, los cuatro años transcurridos en la serie seleccionada en la tabla anterior, reflejan cómo las mujeres distan de encontrarse en situación de igualdad con los hombres en el ámbito profesional de la Economía del Conocimiento. Aunque se aprecia una lenta pero constante mejora de condiciones hacia la igualdad, justificada en gran parte por los mejores resultados de

las mujeres en el sistema educativo, es preciso reforzar esta trayectoria profesional y de conocimiento para ampliar las oportunidades de las mujeres en la sociedad del conocimiento.

3.2. IO en Sociedad de la Información y uso de las TIC

La existencia de una brecha de género en el ámbito de la SI se corrobora con los datos de la Tabla 3.

En el ámbito de la educación no hay diferencias significativas atendiendo al porcentaje de usuarios de Internet por sexos, si bien en el caso de las mujeres son las más jóvenes las usuarias mayoritarias mientras que en el caso de los hombres la carga está más distribuida. Estos datos, que podrían señalar una situación de igualdad, deben analizarse teniendo en cuenta que la presencia de mujeres en el sistema educativo en su conjunto es superior a la de varones. En el resto de Europa, la participación femenina en el uso educativo de Internet es superior a la de los hombres (45% de las mujeres lo utilizan frente al 40% de los hombres en la UE 15).

Sin embargo, si se analizan los datos correspondientes al uso de Internet para servicios financieros se detecta una brecha de quince puntos porcentuales (40% de los hombres lo utilizan frente a 25% de las mujeres), especialmente acentuada en el tramo comprendido entre los 25 y los 54 años –es decir, la de plena actividad laboral-.

Además, el número de hombres que adquieren bienes y/o servicios a través de la Red en España también duplica al de mujeres.

Respecto a la media comunitaria (UE15), la situación de las mujeres españolas en el uso de este tipo de servicios es también de, por lo menos, la mitad en la mayoría de los indicadores.

Tabla 3. Porcentaje de personas que usan Internet en cada tramo de edad, por sexo y finalidad.

Uso de Internet		Varones			Mujeres		
		16 a 24 años	25 a 54 años	55 a 74 años	17 a 24 años	26 a 54 años	56 a 74 años
Para actividades educativas	UE 25	27%	7%	2%	32%	8%	1%
	UE 15	30%	8%	2%	36%	8%	1%
	España	13%	6%	1%	16%	5%	0%
Para servicios financieros	UE 25	18%	29%	13%	14%	21%	6%
	UE 15	22%	33%	16%	17%	24%	7%
	España	10%	22%	8%	9%	14%	2%
Para adquisición de bienes y/o servicios	UE 25	27%	26%	11%	17%	20%	5%
	UE 15	32%	30%	13%	20%	23%	6%
	España	17%	17%	4%	9%	10%	1%

Fuente: Eurostat. Datos 2005.

En definitiva, en España son las mujeres más jóvenes las que más se aproximan a la situación de igualdad con los hombres de su misma edad, pero la brecha de género aumenta a medida

que el análisis se desplaza desde el ámbito educativo hacia el laboral (donde el uso de Internet es en cierta medida parte del propio trabajo) y el del ocio y consumo (en el que el uso de Internet es en gran medida voluntario).

Consecuentemente, sigue siendo necesario realizar un esfuerzo que fomente el uso generalizado de las nuevas tecnologías entre las mujeres, especialmente entre las mayores de 25 años y con fines que vayan más allá de los estrictamente exigidos en el ámbito profesional.

3.3. IO en el medio rural

En España viven más de un millón de mujeres en zonas rurales (poblaciones con menos de 2.000 habitantes) y más de cuatro millones y medio en las semirurales (poblaciones con más de 2.000 hab. y menos de 10.000 hab.), lo que en conjunto supone casi el 30% de la población femenina.

El medio rural sigue muy masculinizado. La Tabla 4 presenta cifras de propiedad de la tierra (titulares y titulares jefes de explotación) en el mundo rural por regiones. Se observa una participación relativa de las mujeres inferior al 30%, aunque existe una dispersión bastante amplia en función de las zonas geográficas. Sin embargo, estas cifras no reflejan el papel activo que éstas juegan en sacar adelante la empresa familiar, ya que esas tareas tienen lugar sin que quede registro de las mismas. Se estima que en España hay cerca de un millón de mujeres que colaboran en las explotaciones familiares que no están reflejadas en las estadísticas.

Tabla 4. Titulares, jefes de explotación y trabajo asalariado eventual

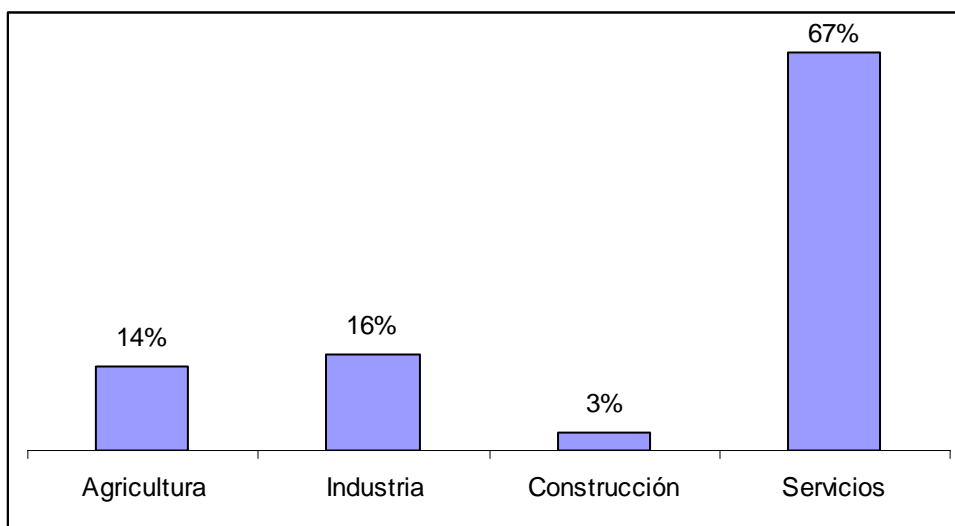
Regiones		Titulares + Titulares jefes de explotación			% mujeres sobre ambos sexos
		Total	Hombres	Mujeres	
Regiones Convergenencia	Andalucía	671.913	512.105	159.808	23,78%
	Castilla-La Mancha	358.788	273.301	85.487	23,83%
	Extremadura	201.585	150.055	51.530	25,56%
	Galicia	514.028	256.924	257.104	50,02%
	Asturias	82.295	46.214	36.081	43,84%
	Murcia	110.256	86.425	23.831	21,61%
	Castilla y León	312.615	232.904	79.711	25,50%
	Ceuta	21	20	1	4,76%
Melilla	53	41	12	22,64%	
Regiones Competitividad	C. Valenciana	418.741	326.031	92.710	22,14%
	Cantabria	33.186	20.811	12.375	37,29%
	Aragón	142.186	119.999	22.187	15,60%
	Baleares	35.850	26.326	9.524	26,57%
	Cataluña	137.761	114.056	23.705	17,21%
	Madrid	29.528	22.680	6.848	23,19%
	Navarra	44.856	37.277	7.579	16,90%
	País Vasco	72.212	50.980	21.232	29,40%
La Rioja	34.518	29.193	5.325	15,43%	
Total España		3.200.392	2.305.342	895.050	27,97%

Fuente: INE y "Mujeres en Cifras".

Además, las actividades económicas de las zonas rurales en España cada vez se asocian con menor fuerza al sector agrario, y son las mujeres las principales afectadas por la terciarización que el medio rural está experimentando. No sólo son cada vez más las que se emplean en ocupaciones no agrarias, sino que son ellas quienes promueven, como titulares, esa diversificación del ámbito económico rural, a través de iniciativas empresariales y la economía social.

En el Gráfico 1 se aprecia como un 66,7% de las mujeres en el mundo rural trabajan en el sector servicios. Por otro lado, la industria emplea alrededor de un 16% de las mujeres. Estos empleos en la industria siguen caracterizándose por la estacionalidad, en particular en la industria agroalimentaria, y por requerir escasa cualificación. Según un informe de la DG de Pesca y Asuntos Marítimos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación sobre "el papel de la mujer en la pesca" (2002), en Galicia, región que concentra la producción española de procesamiento, el 90% de los empleos son ocupados por mujeres. Este elevado porcentaje es, sin embargo, insignificante en relación con el 3% de mujeres que desempeñan labores al nivel de dirección en el mismo subsector.

Gráfico 1. Ocupación de la mujer rural por sectores, 2001



Fuente: CES, Panorama sociolaboral de la mujer en España, Núm. 32, segundo trimestre 2003, "Las mujeres en el medio rural".

Por lo tanto, se deben intensificar las actividades de promoción y apuesta de la diversificación de oportunidades laborales para las mujeres rurales y en especial, por garantizar el reconocimiento de su trabajo al progreso de los territorios.

3.4. IO para la conciliación de la vida familiar y laboral

Cada vez son más las familias que encuentran dificultades para atender a sus hijos hasta el momento de su escolarización o en las horas no lectivas. Así, en el curso 2005 – 2006 se estimaba que un millón y medio de niños y niñas menores de tres años requerirían de escuelas

infantiles, de los cuales sólo el 65% podrían ser atendidos en centros públicos, pese a que la tasa de variación en el número de guarderías entre 1999 y 2004 muestra crecimientos en relación al total de ocupados por encima del 10% en todas las regiones⁵. Esta misma problemática tiene un reflejo similar cuando se trata de atender a personas mayores que estén bajo el cuidado de las familias.

En un contexto en el que existen grandes disparidades y desequilibrios en el reparto de roles entre mujeres y hombres, la situación se agrava especialmente para aquéllas en tanto en cuanto son ellas las que mayoritariamente tienen asumidas las tareas de cuidados de las personas dependientes (hijos pequeños o familiares mayores).

De acuerdo a la Encuesta de Usos del tiempo del Instituto de la Mujer, de 2001, las mujeres dedican a “trabajo doméstico” más del doble de tiempo que los varones (7 horas y 22 minutos frente a 3 horas y 10 minutos). Datos más actualizados procedentes de un estudio del IEE de 2006 indican que mientras el 63,4% de las mujeres ocupadas desempeñan simultáneamente tareas del hogar, esto sólo ocurre con el 16,10% de los trabajadores masculinos. Esta situación se da tanto en el contexto de la familia “convencional”, basada en el hombre perceptor de renta y la mujer ama de casa (situación que actualmente se encuentra en un proceso de rápido declive), como en los cada vez más frecuentes hogares con dos salarios, así como en los hogares monoparentales (un 15% entre 2000 y 2003).

Por consiguiente, ante la escasez de plazas en guarderías públicas y otras infraestructuras para cuidado de personas dependientes, muchas mujeres, especialmente aquellas con peores condiciones laborales, optan por abandonar el trabajo para asumir personalmente el cuidado de sus hijos/as y/o de las personas mayores a su cargo, disminuyendo los ingresos familiares, su participación en la economía y contribuyendo al aumento de la brecha social entre familias. Por todo ello, los nuevos proyectos legislativos (como la Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes, y el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia) y las iniciativas orientadas a concienciar a las empresas de la importancia de conciliar vida laboral y familiar, son elementos centrales para alcanzar la igualdad en esta materia y conseguir que la conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar sea una cuestión tanto de mujeres como de hombres.

3.5. IO en capital humano

La educación es un elemento indispensable para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y el principal camino hacia la inserción profesional de calidad.

Las mujeres en España parten de una situación histórica de desigual acceso a la educación que ha ido superando diversos escollos, desde la democratización del acceso a la educación para niños y niñas, pasando por la escuela de roles separados, hasta la escuela mixta y los primeros pasos que actualmente se están dando en materia de coeducación.

⁵ En el extremo positivo se sitúa Canarias, que registro una variación del 20%, lo que contrasta con la tasa negativa en Madrid (-5.15%) y que puede explicarse por el acelerado crecimiento de la población.

En las últimas décadas, la presencia de la mujer en los niveles superiores de formación ha aumentado significativamente, si bien, sigue prevaleciendo un cierto sesgo en la elección de asignaturas de estudio y carreras universitarias que muestran que las mujeres en general eligen en mucha menos proporción disciplinas técnicas o científicas, a pesar de que empieza a aumentar tímidamente su presencia en las mismas a cambio de un cierto estancamiento de matriculación en carreras humanistas. Por otro lado, aunque el número de mujeres matriculadas en cursos de doctorado supera ligeramente al de hombres, el porcentaje de tesis aprobadas por mujeres es menor que el de hombres, lo que podría contribuir una vez más a su falta de significación en puestos de determinada relevancia.

Asimismo se comprueba que las mujeres participan cada vez más activamente en los programas de Formación Ocupacional y de Formación Continua; sin embargo, no acaba de apreciarse la eficacia de esta participación en la mejora de su posición en el mercado laboral.

Las causas de esta situación pueden venir provocadas por el mantenimiento de estereotipos culturales sexistas que desincentivan a las mujeres a optar por el aprendizaje de carreras profesionales más competitivas en el mercado laboral, o que las llevan a abandonar las especializaciones prolongadas por resultar incompatibles con la asunción de determinados roles tradicionales.

Por el contrario, en los primeros tramos de la formación en la escuela, la mayor tasa de abandono del sistema educativo se da en los hombres, que en cierta medida sustituyen parte de la etapa formativa por una más pronta incorporación al mercado laboral. Así el indicador de abandono escolar temprano en España dobla la media europea (15,6% en la UE 25 frente a un 31,7% en España en 2004) y presenta niveles más altos entre la población masculina que entre la femenina, (38,4%, frente al 24,6% entre las mujeres). También, el número de mujeres que participaron en programas de formación continua fue algo mayor que el de hombres. Sin embargo, estos niveles, de en torno al 5%, se encuentran muy alejados con respecto a la media de la UE que se sitúa en el 11% para las mujeres.

En el análisis de los datos de profesorado, se observa cómo se combinan la segregación horizontal y vertical. Con datos del curso 2002-2003, para el conjunto del profesorado, el porcentaje de mujeres profesoras es mayoritario (59,79%). En el nivel de Infantil/Primaria es abrumador (78,05%) y decrece a medida que se avanza en la escala educativa, alcanzando el 35,23% en la universidad. Asimismo es especialmente significativa su escasa presencia en puestos de catedráticas (un 14% respecto a los hombres).

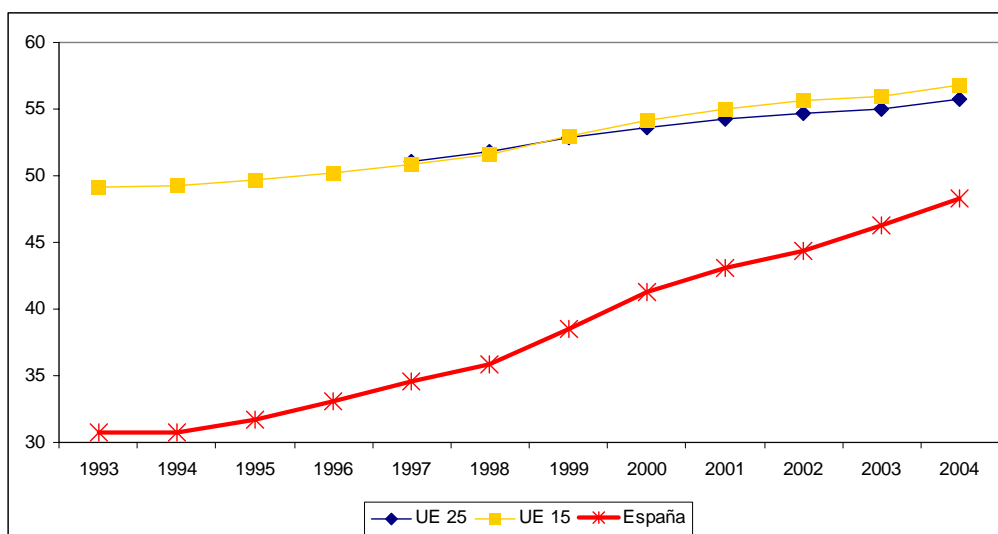
Por tanto, la integración de las mujeres en la educación descubre una pauta que puede extenderse a otras áreas: la segregación entre hombres y mujeres aumenta a medida que se asciende en la escala de influencia y responsabilidad. Esta pauta reaparecerá en el próximo apartado sobre el mercado laboral y toma de decisiones.

Por todo ello, puede decirse que a pesar de los avances realizados en materia de igualdad para la educación, aún sigue habiendo factores que condicionan la posterior presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en los que debe trabajarse para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.6. IO en el mercado de trabajo y toma de decisiones

Los indicadores de participación de las mujeres en el mercado laboral español se encuentran muy alejados, pese a los progresos realizados, de los niveles medios de la UE 15 y UE 25. El Gráfico 2 muestra el proceso de convergencia entre España y la media de la UE y la necesidad de continuar con el esfuerzo realizado a fin de lograr la convergencia plena con el resto de países.

Gráfico 2. Comparación tasas de actividad de la mujer en España y la UE.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

A nivel nacional se observa un avance en la igualdad entre sexos dirigido a intentar cumplir los objetivos de la Estrategia de Lisboa, aunque todavía persisten importantes desequilibrios. Así, la tasa de paro femenina prácticamente doblaba en el primer trimestre de 2006 la tasa de paro masculina (12,3% por 6,8% respectivamente). Cabe destacar que el 58% de los parados de más de un año eran mujeres y que este porcentaje alcanza el 66% en el número de parados de dos o más años⁶. Por su parte, la tasa de actividad de mujeres y hombres muestra una distancia de 20 puntos (47,5% frente a 68,9 respectivamente).

Esta disparidad se reproduce entre las regiones españolas. La Tabla 5 muestra la diferencia entre las regiones convergencia y las regiones competitividad en la tasa de actividad y de paro. Cabe señalar que la tasa de actividad media de las regiones convergencia se encuentra 13 puntos porcentuales por debajo del objetivo de Lisboa de alcanzar el 55% para el 2010, ya que algunas regiones de este grupo se encuentran en torno al 40% de tasa de actividad. Por ejemplo, en el PNR se fija como objetivo incrementar la tasa de empleo femenino hasta el 57% en el 2010 y la EPA de IT 2006 refleja que la tasa actual de empleo femenino es del 53%.

⁶ Encuesta de Población Activa. Primer trimestre de 2006.

Tabla 5. Evolución de la tasa de actividad y paro femenina por regiones

	Tasa de Actividad (%)		Tasa de Paro (%)	
	1999	2006 (1 ^{er} Trim)	1999	2006 (1 ^{er} Trim)
Convergencia	37,1	41,9	28,6	19,6
Andalucía	36,8	43,17	37,5	18,57
Extremadura	35,1	39,37	37,4	22,08
Castilla-La Mancha	32,8	40,43	25,6	16,42
Galicia	39,9	45,75	22,9	13,27
Asturias	33,4	40,12	26,4	13,83
Murcia	37,1	45,77	22,3	11,56
Ceuta	32,1	42,22	39,0	34,34
Melilla	38,9	38,47	34,8	26,89
Competitividad	42,2	48,6	17,4	10,4
Castilla y León	35,2	41,79	25,3	13,91
C. Valenciana	40,1	48,09	20,9	11,69
Canarias	41,3	49,91	20,6	15,17
Cantabria	31,4	44,97	24,6	10,29
Aragón	35,8	44,89	16,1	9,15
Baleares	44,8	50,21	11,4	11,82
Cataluña	44,4	52,19	15,5	8,91
Madrid	42,9	54,64	18,4	7,53
Navarra	39,7	50,52	14,7	7,95
País Vasco	41,1	48,06	21,3	9,97
La Rioja	34,6	49,45	14,9	7,99
España	39,4	47,5	23,0	12,2
UE 25 (datos 2001-2004)	47,6	48,6	9,8	10,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

En cuanto a la temporalidad de la contratación femenina, ésta ha aumentado entre 2001 y 2005 por encima de contratación masculina, alejándose de la convergencia con la Unión Europea (ver Tabla 6). Por otro lado, en el primer trimestre de 2006, el 24% de las mujeres ocupadas lo era a tiempo parcial (frente al 4,5% de los varones), lo cual supone que el 78 % de los trabajadores a tiempo parcial fueron mujeres. Este dato está posiblemente relacionado con la asunción tradicional y unilateral de roles por parte de la mujer que no son compartidos en el hogar, puesto que si existiera una mayor corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas las tasas de trabajo a tiempo parcial serían más equilibradas entre hombres y mujeres.

Tabla 6. Índice de temporalidad de hombres y mujeres entre 2001 y 2005.

	2001	2002	2003	2004	2005
Hombres	29,9	28,9	28,7	29,2	32
Mujeres	34,5	34,2	33,7	34,1	36,3

Fuente: Elaboración propia a partir de "Panorama socioeconómico de la mujer en España" del Centro Económico y Social.

Las desigualdades en cuanto a la precariedad laboral de hombres y mujeres encuentran su materialización en las remuneraciones por el trabajo y reproducen una amplia brecha salarial para la mujer, tal y como recoge la propia Comisión en su documento *Strategic Objectives and key issues for Spain in the programming period 2007- 2013*. En este sentido, un estudio del año 2002 concluye que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España rozaba el 30%, con variaciones regionales muy importantes (ver Tabla 7).

Tabla 7. Diferencia salarial entre hombres y mujeres en las regiones españolas en 2002.

		HOMBRES	MUJERES	porcentaje
Regiones Convergencia	Andalucía	19.404,43	14.478,8	-25,38%
	Extremadura	17.769,76	13.850,1	-22,06%
	Castilla-La Mancha	18.331,02	13.550,6	-26,08%
	Galicia	19.256,63	13.998,7	-27,30%
	Asturias	22.114,05	15.194,2	-31,29%
	Murcia	18.269,18	13.405,0	-26,63%
	Ceuta y Melilla	20.243,18	15.878,1	-21,56%
Regiones Competitividad	Castilla y León	20.145,18	12.393,4	-38,48%
	C. Valenciana	19.676,09	14.013,6	-28,78%
	Canarias	18.812,26	14.808,2	-21,28%
	Cantabria	20.703,87	14.558,8	-29,68%
	Aragón	22.204,04	14.064,4	-36,66%
	Baleares	20.677,70	15.601,6	-24,55%
	Cataluña	24.015,53	15.994,6	-33,40%
	Madrid	26.538,04	18.348,8	-30,86%
	Navarra	23.305,16	16.781,8	-27,99%
	País Vasco	25.083,25	18.471,9	-26,36%
	La Rioja	19.734,37	14.143,0	-28,33%
TOTAL		22.169,16	15.767,6	-28,88%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Todos estos indicadores: alta tasa de paro, alta temporalidad y grandes diferencias salariales a favor del hombre reflejan la situación de precariedad laboral de las mujeres en comparación con la de los hombres; situación que distancia negativamente a España frente a la media de los países comunitarios.

La ausencia de mujeres en los puestos de poder y toma de decisiones son otra posible consecuencia de la dificultad para compaginar las responsabilidades familiares asignadas de forma tradicional a la mujer.

Así, la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad tanto en el sector privado como en el público, es prácticamente inexistente en el primer caso y todavía baja en el segundo.

Así, de acuerdo a la base de datos "mujeres en cifras", el porcentaje de mujeres en puestos de presidencia, consejos de administración o cargos directivos es inferior al 5%. Además, los datos elaborados por el Instituto de la Mujer muestran una disminución entre el 2004 y el 2005. Un estudio realizado por la DGPYME del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio destaca la escasa participación de mujeres al frente de PYME industriales; solamente el 5,3% de las PYME tienen por gerente a una mujer. Esta presencia es aún más escasa en las empresas medianas (2%). Estos bajos porcentajes se mantienen en los equipos directivos, en los que solo el 18,74% son mujeres en empresas con 10 o más trabajadores/as. Por el contrario, las mujeres alcanzan una participación paritaria (50,52%) entre los empresarios y autónomos sin personal asalariado. Sin embargo, por el tradicional alejamiento de las mujeres del mercado productivo en esta situación de profesionales autónomas sin trabajadores a su cargo, pueden intensificarse las dificultades para la conciliación de la vida profesional y personal al necesitar

una mayor inversión en tiempo y en recursos para obtener la formación y la información necesarias para la gestión adecuada del trabajo.

En cuanto a la creación de empresas, sólo el 34% de los socios de esas nuevas empresas eran mujeres, de acuerdo al mismo informe de la DGPYME, lo que contribuye aún más a la escasez de mujeres en puestos de dirección y cercanos a la toma de decisiones.

La situación en el sector público tampoco es equitativa. Pese a la aplicación de criterios de paridad con los que se ha dado ejemplo en el reparto de las carteras ministeriales en los dos últimos años de gobierno, junto con el aumento de la representación femenina entre el colectivo de parlamentarios de los diferentes partidos políticos (son el 36% en el Congreso de los Diputados), este criterio no se ha trasladado a los diferentes niveles jerárquicos de la Administración General del Estado (AGE). Así, la presencia de mujeres en altos cargos de la AGE se encuentra por debajo del 20%. En las Consejerías de las administraciones regionales, se reproduce la situación a nivel del gobierno nacional, siendo Castilla y León la comunidad autónoma con una menor participación de las mujeres, rozando el 20%. Según el estudio anual de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, en muchas otras instituciones y empresas con participación estatal no se supera la representación del 25%.

Por lo tanto, a pesar de ser una tendencia en aumento, la falta de mujeres en los puestos de decisión puede ser consecuencia directa de las dificultades de conciliación de la vida laboral con la vida familiar. Esta situación, junto con los obstáculos derivados de la masculinización de las redes informales de poder conduce a una carrera profesional frustrada (el conocido “techo de cristal”) que aleja a las mujeres de las esferas de poder y representatividad profesional y por ende, de los puestos mejor remunerados y con mayor reconocimiento social.