

# SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES MÁS FEMINIZADOS



DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

# FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS

## Índice

1. CONTEXTO.....	2
2. MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.1. Definición de trabajo	
2.2. Definición de población activa e inactiva	
2.3. Definición de sectores feminizados	
3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DEL ESTADO ESPAÑOL .....	15
3.1. Situación de las mujeres en el mercado laboral por ocupaciones	
3.2. Situación de las mujeres en el mercado laboral por sectores de Actividad.	
4. APROXIMACIÓN A ALGUNO DE LOS SECTORES FEMINIZADOS.....	23
4.1. Servicios de proximidad	
4.2. Sanidad	
4.3. Educación	
5. CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS.....	59
6. BIBLIOGRAFIA.....	65

## 1. CONTEXTO

Para la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” (ILO, 2003: 15-16).

Gracias al movimiento internacional de mujeres, desde hace unas décadas y teniendo como referente el año 1995, fecha en que se celebró la **Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz**, en Beijín, se va produciendo una incorporación de herramientas que contribuyan a crear sociedades más justas y equitativas.

En el informe de la Cuarta Conferencia<sup>1</sup> se presentaba como una evidencia el hecho de que las mujeres sufren múltiples discriminaciones, entre ellas en el

---

<sup>1</sup> DECLARACIÓN DE BEIJING

1. Nosotros, los Gobiernos que participamos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer,
2. Reunidos en Beijing en septiembre de 1995, año del cincuentenario de la fundación de las Naciones Unidas,
3. Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad,
4. Reconociendo las aspiraciones de las mujeres del mundo entero y tomando nota de la diversidad de las mujeres y de sus funciones y circunstancias, haciendo honor a las mujeres que han allanado el camino, e inspirados por la esperanza que reside en la juventud del mundo,
5. Reconocemos que la situación de la mujer ha avanzado en algunos aspectos importantes en el último decenio, aunque los progresos no han sido homogéneos, persisten las desigualdades entre

acceso al empleo, al crédito, a los órganos de poder en empresas, a instituciones públicas locales, regionales, nacionales e internacionales, a los espacios de toma de decisiones, etc..., en definitiva, las mujeres tienen más barreras que los hombres en el acceso y control a los recursos en todas las partes del planeta.

Los gobiernos se comprometieron en la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres a:

*"Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos"*

*Y Reafirman su compromiso de:*

*"8. Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en*

---

mujeres y hombres y sigue habiendo obstáculos importantes, que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos,

6. Reconocemos asimismo que esta situación se ha visto agravada por una pobreza cada vez mayor, que afecta a la vida de la mayor parte de la población del mundo y tiene sus orígenes en el ámbito nacional y en el ámbito internacional,

7. Nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, ...

*particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo;”*

Aunque ha habido avances y buenas intenciones en casi todos los gobiernos que firmaron la Declaración de Beijín, los cambios estructurales necesarios que se anunciaron, están pendientes aún. Los éxitos han sido tímidos, más conseguidos en marcos teóricos que en derechos desarrollados e implementados.

En los Objetivos de Desarrollo Del Milenio, convenido por todas las naciones del mundo, se pone de manifiesto la necesidad de ayudar a las personas más pobres, así como conseguir sociedades más justas y seguras. En este sentido queremos destacar explícitamente el siguiente Objetivo:

***“Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La igualdad entre los géneros es un derecho humano y es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio. Se trata de un requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades. Igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política. (...)”***  
*“Con demasiada frecuencia las mujeres son relegadas a puestos mal pagados y que no brindan seguridad. Aunque ha aumentado el porcentaje de mujeres que ocupan empleos remunerados en los sectores no agrícolas, en muchas regiones siguen representando una pequeña minoría de los trabajadores asalariados, con una representación excesiva en el sector informal.”*

En el marco europeo, tras la entrada en vigor del Tratado de Niza (2000) y la cumbre y objetivos de Lisboa 2000-2010, la inclusión social y la lucha contra la exclusión pasa a estar en la agenda de los países comunitarios como objetivo de actuación. Sin embargo, desde los acuerdos adoptados por los estados miembros en dicha cumbre hasta el momento, la lucha por la inclusión ha sido insuficiente.

Tras las Cumbres de Luxemburgo, Cardiff y Colonia se aplica un nuevo Título en consonancia con los denominados «procesos» de la estrategia europea a favor de la creación de empleo, decisivo ha sido para ello la Presidencia de la Cumbre de Luxemburgo que en sus conclusiones, establece cuatro directrices que deben de ser incorporadas a los Planes Nacionales de Acción para el Empleo que deben llevar a cabo los diferentes Estados miembros y que serán evaluados posteriormente por la Unión<sup>2</sup>.

Estas directrices, o grandes pilares, se mantienen en la actualidad y se pueden enumerar en cuatro puntos:

- a) la mejora de la capacidad de inserción profesional
- b) el desarrollo del espíritu de empresa
- c) el fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores a las empresas
- d) el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Dentro de las cumbres mencionadas, es la Cumbre de Lisboa la que merece una especial atención. Se establece en esta Cumbre un objetivo ambicioso, hacer

---

<sup>2</sup> REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Secretaria General Técnica. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/recensiones2.pdf>

de la Unión Europea la zona más competitiva del mundo y lograr el pleno empleo en el año 2010. Como punto de partida, se reconocen, en primer lugar, las principales debilidades del mercado laboral europeo, entre las que destacan:

- la insuficiencia de la creación de empleo en el sector servicios
- desequilibrios regionales dentro de un mismo Estado, y entre los Estados miembros del centro de la Unión Europea frente a los Estados miembros del sur
- elevada tasa de desempleo, en general, y de parados y paradas de larga duración en particular;
- inadecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra;
- **insuficiente participación de las mujeres en el mercado laboral** y envejecimiento de la población.

A pesar de todas estas herramientas, como se ha comentado anteriormente, aún queda mucho camino por recorrer en la consecución de estos objetivos. De hecho, Vladimiro Špidla<sup>3</sup>, Comisario de la UE de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, ha declarado que «las últimas reformas encaminadas a una mayor sostenibilidad fiscal y social de los sistemas nacionales son alentadoras, pero quedan grandes retos en el camino».

Un ejemplo de los grandes retos que nos quedan en el camino se pone de manifiesto dentro de la situación europea en cuanto a la ocupabilidad de las

---

<sup>3</sup> IP/07/203 BRUSELAS, 19 DE FEBRERO DE 2007.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/203&format=HTML&aged=1&language=ES&guiLanguage=en>

mujeres de los estados miembros<sup>4</sup>, donde si analizamos en concreto el caso español se puede observar que nuestro país se ha situado durante el ejercicio 2.006 en el séptimo lugar de los estados con mayor desigualdad en la ocupación, alcanzando una brecha que supera el 10% entre el empleo masculino y femenino.

---

<sup>4</sup> FUENTE: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

\* Desde el 1 de mayo de 2004 son miembros de la Unión Europea

\*\* Las tasas están referidas a la población en edad laboral, considerando como tal la de 15 años y más.

\*\*\*Datos provisionales

(1) Se ha calculado con datos referidos a la UE excepto Irlanda.

(2) Se ha calculado con datos referidos a la UE excepto Grecia.

(3) El avance de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo 2001 recoge para Suecia los datos de 2000 y para España los datos de 2.001 elaborados de acuerdo con la nueva metodología EPA-2002. Las cifras de la Unión Europea están afectadas por estas incidencias.



Ambos sexos	TOTAL EU-25	52,60	Mujeres	TOTAL EU-25	45,10	Hombres	TOTAL EU-25	60,60
	Bélgica	48,70		Bélgica	41,60		Bélgica	56,40
	República Checa*	55,00		República Checa*	46,10		República Checa*	64,60
	Dinamarca	63,40		Dinamarca	58,20		Dinamarca	68,70
	Alemania	53,20		Alemania	47,20		Alemania	59,50
	Estonia*	56,80		Estonia*	51,70		Estonia*	63,10
	Grecia	48,60		Grecia	36,70		Grecia	61,20
	<b>España</b>	<b>52,70</b>		<b>España</b>	<b>41,90</b>		<b>España</b>	<b>64,00</b>
	Francia	50,90		Francia	45,30		Francia	57,00
	Irlanda	60,20		Irlanda	50,80		Irlanda	69,80
	Italia	45,80		Italia	34,80		Italia	57,70
	Chipre*	60,70		Chipre*	51,40		Chipre*	70,60
	Letonia*	55,30		Letonia*	49,20		Letonia*	62,70
	Lituania*	52,70		Lituania*	48,10		Lituania*	58,20
	Luxemburgo	52,40		Luxemburgo	46,30		Luxemburgo	58,20
	Hungría*	46,80		Hungría*	40,00		Hungría*	54,70
	Malta*	46,70		Malta*	28,90		Malta*	65,20
	Países Bajos	62,80		Países Bajos	55,50		Países Bajos	70,20
	Austria	57,30		Austria	50,10		Austria	65,20
	Polonia*	46,50		Polonia*	39,60		Polonia*	54,10
	Portugal	57,70		Portugal	50,80		Portugal	65,10
	Eslovenia*	55,80		Eslovenia*	49,40		Eslovenia*	62,50
	República Eslovaca*	51,20		República Eslovaca*	43,20		República Eslovaca*	59,90
	Finlandia	56,30		Finlandia	52,50		Finlandia	60,50
	Suecia	58,90		Suecia	54,90		Suecia	62,90
	Reino Unido	59,10		Reino Unido	53,10		Reino Unido	65,50

Partiendo de este Marco global europeo, es interesante tener una visión real del contexto español para analizar y poder hacer reflexiones sobre la compleja situación de las mujeres, donde una socialización determinada y una cultura patriarcal muy estructurada, las colocan en situaciones de discriminación muy costosamente superables.

El Consejo de la Juventud de España (2001) presenta cinco indicadores representativos de la discriminación de género<sup>5</sup>:

A. Reparto del trabajo y responsabilidades: trabajo productivo – trabajo reproductivo. El reparto desigual entre estos dos tipos de trabajos entre hombres y mujeres afecta de forma negativa a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo asalariado ('productivo'). Las mujeres asumen la mayoría del trabajo reproductivo, no remunerado y no reconocido pública y oficialmente.

B. Tasas de paro. A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino. Las tasas de paro femenino y masculino en España son especialmente preocupantes por las enormes diferencias que presentan entre ellas.

C. Segregación del mercado de trabajo. Se observa una fuerte segregación tanto vertical (pocas mujeres en los niveles jerárquicos superiores), como horizontal (feminización de algunos sectores productivos que precisamente son aquellos que están relacionados con las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres).

D. Diferencias salariales. En los distintos sectores de actividad y profesiones los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres o como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor. También existen categorías "feminizadas" que inducen a este hecho.

---

<sup>5</sup> Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual. María Antonia Ribas Bonet. Departament d'Economia Aplicada. Universitat de les Illes Balears.

E. Representación política. A pesar de que las mujeres representan el 52 % de la población en la Unión Europea, este dato no se corresponde con su participación en los puestos de importancia social, económica y política.

El presente artículo profundiza en la segregación del mercado de trabajo analizando los denominados sectores feminizados<sup>6</sup> teniendo en cuenta que todos estos indicadores están interrelacionados. Para ello previamente conviene definir algunos conceptos.

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1. DEFINICIÓN DE TRABAJO**

Para abordar las realidades de las mujeres en el mercado laboral y en los distintos sectores económicos, es imprescindible incorporar la perspectiva de género a la definición de trabajo.

Es necesario hacer una específica mención a la definición tradicional de "trabajo", donde existe una clara invisibilidad de las mujeres, por confundir "trabajo" sólo con aquellas actividades que generan valor económico desde un Pensamiento Clásico y Neoclásico; múltiples ha sido las críticas de algunas economistas, que demuestran que la aportación económica de las mujeres a la reproducción familiar es decisiva: compaginan el trabajo doméstico con el trabajo fuera del hogar. Aún así, toda esta actividad permanece invisible a los ojos de las

---

<sup>6</sup> Evitamos el término sectores económicos feminizados porque consideramos "económicos" a todos los sectores que crean valor y no solo el valor económico explícito impuesto por una economía de mercado.

teorías clásicas. La investigadora Cristina Carrasco<sup>7</sup>, así lo manifiesta en sus distintos artículos sobre el tema: "Con la llegada del capitalismo, la teoría clásica centra sus estudios en la producción, ignorando la división por sexo del trabajo y el mismo trabajo familiar doméstico".

Entendemos, por tanto, que **Trabajo** es todo aquello que se hace para cubrir las necesidades de producción y reproducción de la vida humana, es decir, tanto la producción y/o generación de un producto, bien o servicio, como todo lo necesario para la reproducción de la vida. Trabajo no es sólo el empleo remunerado, sino también el trabajo doméstico que realizan habitualmente las mujeres amas de casa, desempleadas, jubiladas, asalariadas, empresarias, etc..., denominada economía del cuidado<sup>8</sup>.

## 2.2. DEFINICIÓN DE POBLACIÓN ACTIVA E INACTIVA

Según la Encuesta de Población Activa, los datos del tercer trimestre de 2007 reflejan que la tasa de actividad femenina se limita al 48,98%, lo que contrasta con una tasa de actividad masculina del 69,61%. Estos porcentajes reflejan en miles de personas a 12.890 hombres activos respecto a 5.628 hombres inactivos; situación especialmente sorprendente nos encontramos

---

<sup>7</sup> Cristina Carrasco, Profesora Titular en el Departamento de Teoría Económica de la Universidad de Barcelona "El Olvido Histórico del Trabajo de las Mujeres" Rev. Feminismos <http://www.nodo50.org/feminismos/spip.php?article157>

<sup>8</sup> Caqui Rivera (Secretaría Nacional de la Mujer de Intersindical ). Publicación "El Clarión".

cuando hacemos esa misma comparativa en el caso femenino donde las mujeres inactivas<sup>9</sup>, 9.803, supera al número de mujeres activas , 9.411.

---

<sup>9</sup> Incluimos el dato de actividad teniendo en cuenta los parámetros utilizados en esta fuente entendiendo que:

**“Activos:** personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

**Ocupados:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial,...) en dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

Los ocupados se clasifican atendiendo a la situación profesional en no asalariados (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariados (públicos o privados)

Una importante categoría dentro de la ocupación es la de **subempleo por insuficiencia de horas de trabajo**, definida en la XVIª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1998). En la EPA se consideran subempleados por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleo tiene su empleo principal.

**Parados:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados también quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

Según el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea, se consideran métodos activos de búsqueda, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista, los siguientes:

- Estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte que haya tomado la iniciativa (la renovación

Estos datos creemos que no reflejan la realidad en tanto en cuanto la Encuesta de Población Activa considera **población Inactiva** a la **"Población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores"**, refiriéndose fundamentalmente a la población no incluida dentro de lo que en la EPA se considera población activa.

Esta situación queda refrendada en los datos estadísticos del INE de 2.006 en los que clasificando la población inactiva por clase de inactividad nos encontramos con:

#### Clasificación de la Población Inactiva

	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>5.659,9</b>	<b>9.763,2</b>
Estudiante	18,7	13,1
Jubilado/a o prejubilado/a	60,1	16,4
Labores del hogar	4,3	46,7
Incapacitado/a permanente	7,9	5,8
Perceptor/a de otra pensión	3,4	16,4
Trabajo no remunerado	0,1	0,0
Otras	5,4	1,5

Fuente: INE, EPA.

---

de la inscripción por razones puramente administrativas no constituye un planteamiento activo).

- Estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación,...) con el fin de encontrar trabajo.
- Enviar una candidatura directamente a los empleadores.
- Indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos,....
- Anunciarse o responder a anuncios de periódicos.
- Estudiar las ofertas de empleo.
- Participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Buscar terrenos, locales o material.
- Realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.".

Fuente. <http://www.ine.es>.

Entendemos que esta clasificación no tiene en cuenta la definición de trabajo que hemos comentado anteriormente; estos datos de la EPA no reflejan la población que está trabajando realmente puesto que incluye como inactivas a las mujeres que trabajan en "labores del Hogar"; deja fuera uno de los sectores que mayor ocupación femenina engloban como es el trabajo familiar doméstico, siendo por tanto un 46,7% al que no considera trabajo. Estas mujeres según estas estadísticas son "inactivas" considerándolas como una categoría residual, o lo que podríamos denominar "inclasificables". Con la utilización de estas definiciones se está reflejando que el trabajo reproductivo al carecer de valor económico carece también de cualquier otro valor hasta el punto que no es necesario para incorporarlo en las estadísticas. Es por esta razón por la que estadísticamente existen más mujeres inactivas que activas, situación que no refleja la realidad sociolaboral de las mujeres.

### **2.3. DEFINICIÓN DE SECTORES FEMINIZADOS<sup>10</sup>.**

- Son aquellos donde el porcentaje de mujeres (participación) supera al porcentaje de mujeres en el empleo total (que es un 41.30%) en un 15%. Es decir, son sectores feminizados aquellos sectores donde el porcentaje de mujeres es superior al 56.30%.
- Sectores masculinizados: son aquellos sectores en donde el porcentaje de hombres (participación) supera al porcentaje de hombres en el empleo total (que es un 58.70%) en un 15%. Se consideran sectores masculinos los sectores con un porcentaje de hombres superior al 73.70%.

---

<sup>10</sup> [www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/espaespan.pdf](http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/espaespan.pdf)

- Sectores integrados en términos de género: son aquellos en los que la representación de las mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,15.

### **3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DEL ESTADO ESPAÑOL<sup>11</sup>**

Por todo lo expuesto anteriormente, si tenemos en cuenta que los datos estadísticos reflejados en la EPA no reflejan la realidad sociolaboral de las mujeres, analizaremos los datos proporcionados por la misma EPA que aunque consideramos sesgados son al mismo tiempo un reflejo de la discriminación laboral de las mujeres.

Si consideramos la evolución de los últimos 12 meses de la población activa podemos valorarla de forma positiva puesto que en términos generales ha aumentado en 641.800 personas, de las que 370.900 han sido mujeres lo que supone el 58%. Este aumento responde a una evolución creciente puesto que en los últimos diez años según la publicación realizada por el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer "Mujeres y hombres en España 2007" la población activa en términos generales creció 30,9%, siendo en el caso de los hombres del 23,0% y de las mujeres de un 43,6%.

En cuanto a la ocupación, según la Encuesta de Población Activa en el tercer trimestre de 2.007 ha crecido más entre los varones (81.900 más que en el trimestre anterior), que entre las mujeres (61.300), sin embargo en lo últimos

---

<sup>11</sup> Datos del Tercer Trimestre publicados por el Instituto Nacional de Estadística.



diez años la población ocupada ha crecido un 53,1%, el 39,1% en el caso de los hombres y un poco más del doble de este porcentaje, el 79,3% en el caso de las mujeres<sup>12</sup>.

El total de población parada en el tercer trimestre de 2007 es del 44,70 % siendo el 55,30% las mujeres paradas en España. En este caso, aún existiendo una evolución positiva en cuanto a crecimiento del empleo en los últimos diez años, esa tendencia no ha tenido igual reflejo en el caso de las mujeres, puesto que si bien ha disminuido en términos generales en un 49,7%, el 56 % corresponde a hombres y el 43,8% corresponde a mujeres.

De todos estos datos cabe concluir, que si bien aún queda un camino arduo por recorrer, hay que valorar que se están produciendo cambios en el mercado laboral como se aprecia en los datos desagregados por sexos que se han presentado a lo largo de este documento, estos datos constatan que hay una tendencia creciente de mujeres que se incorporan al mercado laboral, aumentando el porcentaje de mujeres activas y ocupadas.

### **3.1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL POR OCUPACIONES**

En base a la tabla 3.2 sobre la distribución porcentual de ocupaciones de cada sexo respecto del total, cabe hacer las siguientes observaciones de la situación de las mujeres<sup>13</sup>:

---

<sup>12</sup> Mujer y hombre en España 2.007. Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer. <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh07/myh07.htm>

<sup>13</sup> “ Mujeres y Hombres en España 2007 ”, publicación realizada por el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer

**Cuadro 3.2 Distribución porcentual de ocupaciones respecto del total de cada sexo. 2006**

	Varones (%)	Mujeres (%)	Diferencia
<b>A Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados</b>	3,0	1,4	1,6
<b>B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados</b>	3,3	1,8	1,5
<b>C Gerencia de empresas sin asalariados</b>	2,1	2,5	-0,4
<b>D Profesiones asociadas a titulación de segundo y tercer ciclo universitario y afines</b>	6,9	8,7	-1,8
En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	1,9	0,8	1,1
En ciencias naturales y sanidad	1,1	1,7	-0,6
En enseñanza	1,8	3,1	-1,3
Profesionales del derecho	0,7	0,8	-0,1
Profesionales en organización de empresas, ciencias sociales y humanas	0,8	1,5	-0,7
Escritores, artistas y otras	0,6	0,8	-0,2
<b>E Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines</b>	2,9	7,3	-4,4
En enseñanza	0,8	3,7	-2,9
<b>F Técnicos y profesionales de apoyo</b>	10,8	12,6	-1,8
En ciencias físicas, químicas e ingeniería	3,2	1,3	1,9
En ciencias naturales y sanidad	0,5	1,3	-0,8
En operaciones financieras y comerciales	3,9	2,1	1,8
En gestión administrativa	2,2	6,2	-4,0
<b>G Empleados de tipo administrativo</b>	5,6	14,8	-9,2
En servicios contables, financieros y de apoyo a la producción y al transporte	1,8	1,6	0,2
Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	1,0	3,8	-2,8
Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	1,1	4,9	-3,8
En trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	0,4	1,7	-1,3
Cajeros, taquígrafos y otros asimilados en trato directo con el público	0,6	2,3	-1,7
<b>H Trabajadores de servicios de restauración y personales</b>	4,4	15,0	-10,6
Servicios de restauración	3,4	6,5	-3,1
Servicios personales	1,0	8,5	-7,5
<b>J Trabajadores de servicios de protección y seguridad</b>	2,6	0,3	2,3
<b>K Dependientes de comercio y asimilados</b>	2,6	8,7	-6,1
<b>L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca</b>	3,4	1,4	2,0
<b>M Trabajadores cualificados de construcción, excepto operadores de maquinaria</b>	15,7	0,4	15,3
<b>N Trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados</b>	7,7	0,2	7,5
<b>P Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y confección, elaboración de alimentos, obreros, artesanos</b>	2,7	2,2	0,5
<b>Q Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores</b>	5,2	2,7	2,5
<b>R Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	8,5	0,3	8,2
<b>S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	3,3	16,1	-12,8
Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	0,7	14,7	-14,0
<b>T Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</b>	8,6	3,6	5,0
<b>U Fuerzas armadas</b>	0,7	0,1	0,6

Las mujeres representan un pequeño porcentaje en ocupaciones de Dirección en la Administración Pública y empresas de 10 o más asalariados (A) con una diferencia porcentual del 1,6%; es decir del total de hombres ocupados, el 3% ocupan puestos directivos en la administración y en empresas de más de 10 asalariados, mientras que este porcentaje en las mujeres es tan solo es de 1,4%.

En la gerencia de Empresas con menos de 10 asalariados (B), también encontramos diferencias significativas, ya que los hombres suponen el 3,3% del total de los ocupados mientras que las mujeres sólo el 1,8%; por contraposición las mujeres están más presentes en ocupaciones de tipo administrativo (G) (Auxiliares administrativas, Recepcionistas, Telefonistas, Cajeras, Taquilleras...) y como dependientas de comercio y asimilados ya que en el primer caso suponen el 14,8%, frente al 5,6% de los hombres y en el segundo, como dependientas de comercio, la tasa de ocupación de las mujeres es de 8,7% frente al 2,6% de los varones.

En España son 602.676 las mujeres empleadas en comercio al por menor frente a 377.731 de hombres, cifras que se invierten a medida que las empresas crecen en tamaño como por ejemplo en empresas al por mayor donde hay 239.515 mujeres frente a 543.655 hombres, se acentúan más las diferencias si el perfil de las empresas es de reparación de vehículos de motor y motocicletas donde el número de mujeres es de 47.540 frente a 232.360 hombres<sup>14</sup>.

Estos datos ponen de manifiesto que aún hoy en día el hombre ocupa puestos de dirección y las mujeres habitualmente quedan relegadas a empleos de menor cualificación, respondiendo esta desagregación ocupacional a los roles tradicionales sobre los sexos y más preocupante aún a una distribución del poder muy desigual.

Otra de las ocupaciones que más mano de obra femenina absorbe es la de trabajos de servicios de restauración y personales (H) que suponen para las mujeres el 15% de total de las ocupadas frente al 4,4% de los varones. El sector de la hostelería (cocineras, camareras, limpiadoras de establecimientos hoteleros,

---

<sup>14</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

<http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t09/e01/a2005/I0/&file=02005.px&type=pcaxis>

camareras de pisos,...), se caracteriza por ser un sector muy cíclico, temporal y con unas condiciones laborales precarias (jornadas, horarios, salarios...) y donde la tasa de ocupación de las mujeres es del 6,5% frente al 3,4% de los hombres.

El otro apartado "Servicios Personales" y que consideramos el "cajón de sastre" representa el 8,5% de las ocupaciones de las mujeres frente el 1% de los hombres.

En cuanto al control de los recursos, indicador importante en el empoderamiento de las mujeres, vemos que esta escasa representatividad en los puestos de poder no solo económico sino político (A, B, C), nos recuerda una vez más el famoso "techo de cristal", representativo de las barreras que encuentran las mujeres en el acceso a los recursos, en parte debido al ejercicio del poder bajo un enfoque muy patriarcal.

Si sumamos los tres porcentajes de estos apartados, la representatividad de los hombres en puestos de dirección y gerencia en empresas con más de 10 personas asalariadas suponen el 6,3% del total de hombres ocupados, frente al 3,2% de las mujeres.

En cuanto a las ocupaciones en las que las mujeres están más representadas y que se ha comentado con anterioridad (G, H, K, S) resaltar que se trata de ocupaciones que al contrario de las que están infrarepresentadas ( A, B, M, N), se caracterizan por una mayor precariedad; si sumamos los cuatro apartados en los que las mujeres están más representadas, suponen el 54.6% de las mujeres ocupadas frente al 15,9 % de los hombres.

Otra reflexión que es interesante incorporar es la de la formación, ya que según la tabla anexa, la distribución por sexos es bastante desigual; las mujeres están más concentradas en ocupaciones de escasa "cualificación" (en el término

cualificación formal, regular y en términos académicos), mientras que los hombres están más presentes en las ocupaciones de más "Cualificación".

Las mujeres están más presentes como "Trabajadores no cualificados"<sup>15</sup> (S), y con "Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo formativos y afines" (D) "Profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario y afines" (E) y "Técnicos y Profesionales de apoyo" (F), donde suman 28,6 % frente al 20,6% de los hombres, es decir las mujeres están en ocupaciones por un lado de una alta formación y especialización, y por otro como "trabajadores no cualificados"; se advierte, por tanto, una importante polarización que no sucede en el caso de los hombres en los que su ocupabilidad está más diversificada.

Ante esta situación cabe preguntarse por qué existe esta polaridad en la distribución de ocupaciones; la respuesta podría venir dada por las siguientes consideraciones:

- 1.- El acceso a ocupaciones de alta y/o media cualificación va muy relacionados con puestos en la administración pública (enseñanza, gestión, administración, etc...) donde el acceso es por oposición y por lo tanto sujeto a un proceso de selección más objetivo y público
- 2.- La no presencia de mujeres en ocupaciones determinadas por ejemplo como "trabajadores cualificados en agricultura y pesca", no se está teniendo en cuenta, ya que se asocia su trabajo a tareas auxiliares, sin considerar

---

<sup>15</sup> La definición de "no cualificados" es una definición errónea, ya que el trabajo doméstico (principal componente de las ocupaciones "no cualificadas" necesita de muchos años de experiencia y práctica para realizarlos con destreza, sin embargo, se define como "no cualificados" bajo una mirada economicista patriarcal y capitalista.

que sin su trabajo no se obtendría el producto o servicio, y que este trabajo considerado auxiliar es esencial para el desarrollo del sector.

### **3.2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD**

En cuanto al sector servicios cabe decir que según los datos de la EPA, en este sector se acumula el mayor porcentaje en cuanto a población parada y ocupada, puesto que se estima en un 39,19 el porcentaje de personas paradas respecto a otros sectores como son agricultura, industria y construcción. Por otro lado también en el sector servicios se concentra el mayor porcentaje de personas ocupadas siendo en el tercer trimestre de 2.007 de 13.648,8, del que el 52,97% corresponde a mujeres.

Sin embargo, las mujeres están por debajo del 27% como media en agricultura, del 25% en industria y del 6% en construcción, siendo los sectores que más aportan al Producto Interior Bruto y a la generación de riqueza de un país. Parte de esta situación de infrarepresentación de las mujeres y concretamente en el sector de la agricultura, no se debe a su "no ocupación", sino a que las tareas que realizan en el marco de las actividades agrarias y ganaderas no se consideran actividades económicas del sector, ya que en la mayoría de los casos se realizan en un entorno doméstico, informal e irregular (ej. dar de comer al ganado), y en momentos puntuales del día o de los ciclos agrarios.

Industria y construcción se consideran igualmente sectores masculinizados, exceptuando la industria textil y agroalimentaria, donde las mujeres son la mano de obra de las cadenas de montaje industrial; la construcción sigue siendo el sector que presenta una acentuada infrarepresentación de las mujeres,

caracterizado por una organización del trabajo sumamente masculina (horarios, movilización, condiciones, ...)

## POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES DE ACTIVIDAD

		2.007			
		I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
<b>Ambos sexos*</b>	<b>TOTAL</b>	<b>20.069</b>	<b>20.367</b>	<b>20.511</b>	
	Agricultura	990	921	885	
	Industria	3.265	3.244	3.259	
	Construcción	2.665	2.714	2.718	
	Servicios	13.149	13.489	13.649	
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>40,93</b>	<b>41,04</b>	<b>41,06</b>	
	Agricultura	28,74	26,55	25,46	
	Industria	25,04	24,97	25,00	
	Construcción	5,68	5,66	5,57	
	Servicios	52,94	53,02	52,97	

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE

## 4. APROXIMACIÓN A ALGUNO DE LOS SECTORES FEMINIZADOS

Este trabajo se centra en el sector servicios por varias razones:

- Es el sector que mayor empleo genera.
- Es el sector que mayor porcentaje de mujeres ocupadas presenta.
- Incorpora un conjunto de actividades económicas estratégicas para el desarrollo de un país.

Se ha decidido profundizar en determinados sectores que están especialmente feminizados: servicios de proximidad, sanidad, y educación, para **visibilizar** las discriminaciones laborales que sufren estas mujeres que trabajan en el ámbito de los cuidados.

El objetivo por tanto es **sensibilizar** sobre estos sectores fundamentales para la vida, con el fin de realizar reflexiones y propuestas que contribuirían a la consecución de una sociedad más igualitaria.



#### 4.1. SERVICIOS DE PROXIMIDAD. EMPLEO DOMÉSTICO

Siguiendo los datos establecidos en la EPA. La categoría de servicios objeto de este epígrafe se encuadra dentro de "Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales", dentro de esta definición se incluye:

- actividades de saneamiento público
- actividades asociativas
- actividades recreativas, culturales y deportivas
- actividades diversas de servicios personales.

Como categoría independiente la EPA incluye Actividades de los hogares, sector especialmente representado por mujeres con el epígrafe "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico".

Según esta fuente, la feminización de esta última categoría es absoluta, puesto que atendiendo a las personas activas los hombres representan el 0.6% en esta actividad frente a un 8.2 % de las mujeres

En cuanto a la población ocupada los varones representan un 0.6% respecto a un 8.6% en el caso de las mujeres.

Durantes el año 2005 trabajaron un promedio de 682.882 personas en el servicio doméstico, de las cuales más del 90% eran mujeres y, de estas, más de la mitad, el 52,2%, de nacionalidad extranjera<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Fuente EPA.

En cuanto a los grupos de edad en este sector en 2.006 coincide la mayor concentración de personas ocupadas en las edades de 30-39 años, 40-49 años y de 50 a 59 años:

Ocupados/as en miles de personas

	30-39 años	40-49 años	50-59 años
Varones	20,2	16,4	16,5
Mujeres	193,8	180	114,8

Por tanto podemos decir que es una profesión preferentemente femenina porque entre otras razones, supone la realización por las mujeres de una prolongación del trabajo que tradicionalmente han realizado. Femenina a ambos niveles, desde las trabajadoras y desde las empleadoras puesto que en general son mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas, dada su responsabilidad habitual sobre el trabajo doméstico y la habitual falta de implicación masculina.

En términos generales el trabajo doméstico se encuentra dentro de las ocupaciones de mayor peso y así lo establece el CES en su memoria 2.006 en la que según la clasificación CNAE 93 entre las ramas que tienen entre medio y un millón de ocupados/as entre 2005 y 2006, el aumento más elevado, del 11,4 %, se recogió en la de hogares que emplean personal doméstico, que aportó cerca de 78.000 personas, más de un 12 por 100, a la creación de empleo en el sector. El ritmo de aumento del empleo en esta rama, que viene creciendo muy por encima de la media desde 2001 (con algo más de 55.000 empleos nuevos cada año), se ha acelerado de nuevo en 2006. Por esta razón se puede concluir que este trabajo se configura como uno de los principales motores del aumento del empleo en 2006.

Es decir, que este sector cobra una importante relevancia en cuanto a sector de actividad, a lo que se une el hecho de que se considera uno de los nuevos yacimientos de empleo.

Entre los nuevos yacimientos de empleo se han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

- 1.-Los servicios de la vida diaria (o proximidad)
- 2.-Los servicios de mejora de la calidad de vida
- 3.-Los servicios de ocio
- 4.-Los servicios medioambientales

Los servicios de la vida diaria comprenderían actividades como las que se enumeran a continuación.

### **1.1 Servicios a domicilio:** Se pueden delimitar en los siguientes:

- Ayudas burocráticas.
- Producción y reparto de comidas a domicilio.
- Reparto de mercancías a domicilio.
- Acompañamiento de personas de edad al exterior.
- Servicio de limpieza a domicilio.
- Atención a personas de edad.

### **1.2 Atención a la infancia**

- Guarderías.
- Preescolar
- Guarderías Fuera De Horario Escolar

- Atención Durante Enfermedades
- Actividades extraescolares deportivas
- Atención a niños con problemas
- Colonias escolares
- Colonias deportivas
- Guarderías de empresa o colectivo de empresas.

### **1.3 Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación**

### **1.4 Ayuda a los jóvenes con dificultades**

Los nuevos yacimientos de empleo fuertemente feminizados son el de servicios a domicilio y atención a la infancia, puesto que a pesar de que Los Nuevos Yacimientos de empleo<sup>17</sup> están ocupando, actualmente a un 60% de población femenina, por un 40% masculina, la feminización es total en el trabajo doméstico, la educación infantil y los servicios sociales.<sup>18</sup>

Es necesario en esta aproximación sobre el sector de servicio doméstico resaltar el importante peso que tienen las mujeres inmigrantes en esta ocupación, pues como ya se ha comentado anteriormente durante el 2.005 las mujeres de nacionalidad extranjera representan el 52,2%. Este importante peso es especialmente preocupante en la medida que consideramos que es un colectivo especialmente vulnerable, puesto que son trabajadoras que sufren generalmente una triple discriminación por sexo, clase y etnia.

---

<sup>17</sup> Fuente: QUIT de la UAB

<sup>18</sup> <http://www.educaweb.com/edw/seccion.asp?NoticiaID>

De las 34 ramas de la CNAE-93 que contaban con 100.000 o más personas ocupadas en 2006, cuatro presentaban proporciones de empleo inmigrante significativamente más altas que el promedio: hogares que emplean personal doméstico, (51,8 por 100), hostelería (27 por 100), construcción (21,7 por 100) y agricultura (16,1 por 100). Estas cuatro ramas concentraban el 59,3 por 100 del empleo inmigrante, cuando sólo suponían el 23,7 por 100 del empleo de nacionalidad española.

Otro dato significativo son los suministrados por la Seguridad Social puesto que se estima que más de la mitad de las casi 700.000 trabajadoras del hogar registradas en la Seguridad Social son extranjeras<sup>19</sup>. Según esta misma fuente y atendiendo a los regímenes de cotización a la Seguridad Social, vemos una vez más que el 92,25% del trabajo doméstico lo siguen asumiendo las mujeres, o lo que es igual, solo el 7,75% de los varones asumen los trabajos domésticos.

Respecto a su origen, las empleadas del hogar de nacionalidad extranjera proceden, principalmente, de países sudamericanos, 31,5% de Ecuador, el 12,7% de Colombia, el 14,5% de la Europa del Este<sup>20</sup>.

Estas trabajadoras extranjeras presentan claras diferencias respecto a las trabajadoras españolas. Según recoge el informe del Instituto de la Mujer<sup>21</sup> existen diferencias en cuanto a:

- La edad: La media de las empleadas de nacionalidad extranjera es de 35 años frente a la media de las españolas que no baja de los 43 años. Además

---

<sup>19</sup> Boletín del Área de Estudios y Análisis del Consejo Económico y Social (CES).

<sup>20</sup> Fuente: CES.

<sup>21</sup> "La presencia de las mujeres en el empleo irregular, Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

mientras que las mujeres mayores de 50 años no llegan al 10% en el colectivo de las trabajadoras extranjeras, en el caso de las mujeres españolas suponen casi una tercera parte.

- Estudios: El 11% de las empleadas extranjeras han realizado carreras universitarias representando un 2,5% el caso de las españolas.

Además de los datos estadísticos con el ánimo de cuantificar el volumen de mujeres que trabajan en el servicio doméstico es necesario considerar la precarización del sector que se visibiliza en múltiples indicadores algunos de los cuales son:

- Su regulación especial como Régimen Especial de Empleadas de hogar<sup>22</sup>.
- Los bajos salarios que perciben<sup>23</sup>
- Su falta de cobertura en la Seguridad Social<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Se prevén reformas importantes para el 2.008 en este régimen para paliar las deficiencias a nivel de derechos que presentan en la actualidad estas trabajadoras.

<sup>23</sup> Según un estudio elaborado por la Asociación de trabajadoras de Bizkaia a partir de las consultas atendidas en las asesorías de Bilbao, Basauri y Barakaldo durante el año 2.006. Entre las trabajadoras a tiempo parcial: El 25% estaban en el tramo de entre 30 y 39 horas de dedicación semanal y, de ellas, un 40% no llegaban a cobrar el salario mínimo correspondiente a las horas trabajadas. Entre las trabajadoras a jornada completa :

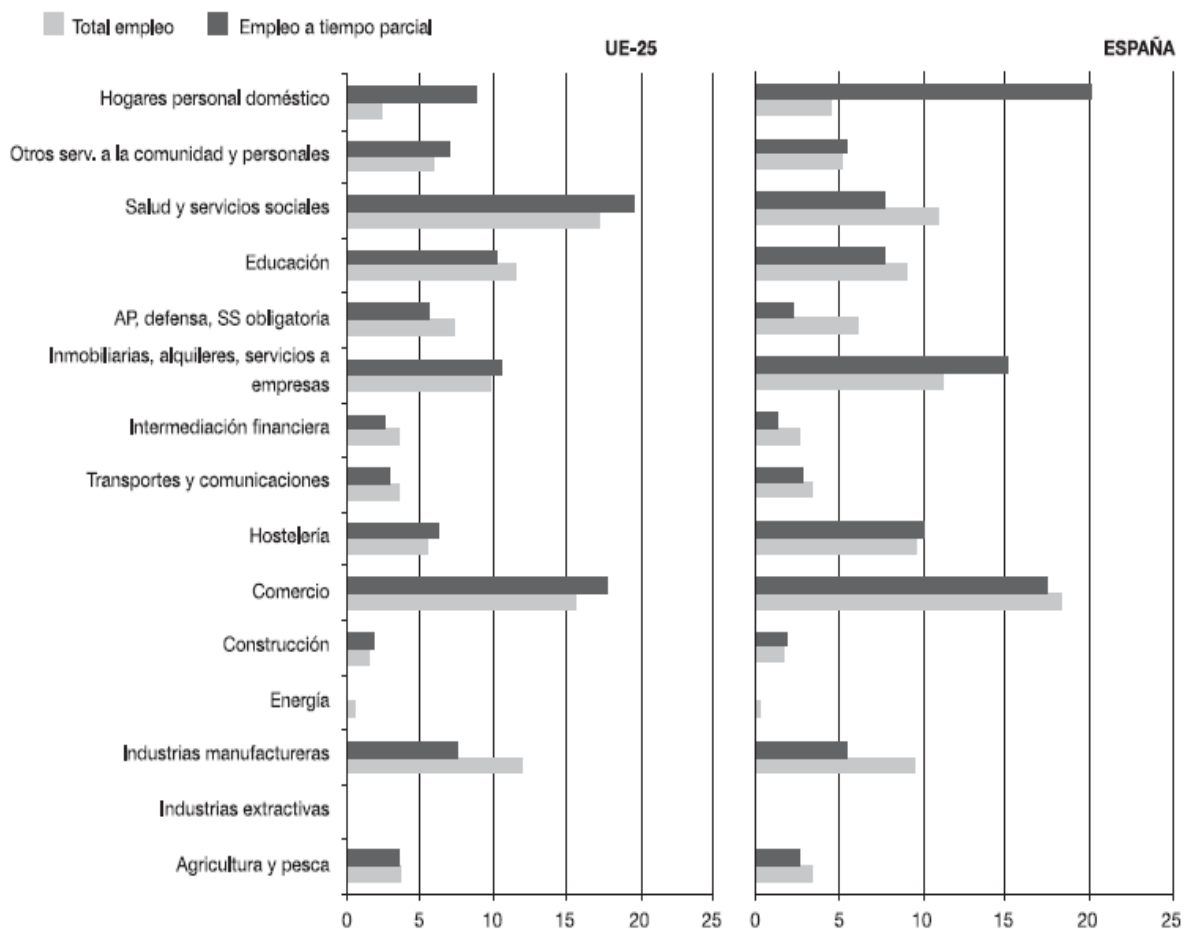
- El 40% trabajaban 40 horas a la semana y, de ellas, un 25% no llegaban a cobrar el salario mínimo.
- El 60% trabajaba más de 40 horas semanales y, de ellas, ninguna de las que superaba las 50 horas de trabajo a la semana (el 20%) llegaba a cobrar el salario mínimo acorde a la jornada realizada. Fuente: <http://www.ath-ele.com/>

<sup>24</sup> Según el mismo informe de la Asociación de trabajadoras de Bizkaia de las trabajadoras que trabajaban 20 horas o más a la semana y, por tanto, tenían que estar dadas de alta en la Seguridad Social, un 41,07% no estaba dada de alta.

- La distribución del tiempo dedicado a este sector de actividad, siendo muy significativo que en este sector de servicio doméstico las mujeres fundamentalmente trabajan a tiempo parcial como se puede apreciar en el cuadro de distribución de empleo femenino.

### DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO, TOTAL Y A TIEMPO PARCIAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y EN LA UE-25, 2006

(% de cada rama sobre el total de empleo femenino en cada tipo de jornada, segundo trimestre)



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

A pesar de los datos estadísticos que son muchos y fundamentales para asentar las bases de este sector no podemos obviar fuera de estos porcentajes el empleo informal que hay en el trabajo doméstico. Entendiendo por empleo

informal como " aquellas formas de trabajo remunerado, dirigidas a la producción o venta de bienes o servicios, que se ocultan o escapan al control del Estado de cara a la Seguridad Social, la legislación laboral o el pago de ciertos impuestos, pero que son legales en el resto de los aspectos que las conforman. La informalidad, se relaciona con el incumplimiento por parte de las personas empleadoras y, en su caso, de las personas trabajadoras, de una serie de obligaciones relacionadas con la actividad laboral. Es la naturaleza de la relación de empleo, cuando se desarrolla parcial o totalmente fuera de las regulaciones legales y de los estándares habituales de empleo de una sociedad la que define la informalidad del empleo. Entendiendo que la relación de empleo se puede establecer tanto entre una empresa y una persona asalariada como entre un trabajador o trabajadora y quien compra los servicios que éste o ésta produce".<sup>25</sup>

El porcentaje de empleo informal en el servicio doméstico es muy difícil de cuantificar. Según un informe del Consejo Económico y Social (CES) más de un 30% de los y las inmigrantes trabajan en la economía sumergida, conocer con exactitud la mano de obra que se mueve fuera del sistema de la Seguridad Social es muy difícil por su propia naturaleza. Sin embargo, al comparar los datos del padrón de población del 1 de enero de 2007 con las autorizaciones de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2006 se aprecia un porcentaje de

---

<sup>25</sup> "Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar". Periodo de duración 2003-2004. Memoria de investigación 31 de octubre de 2004. Investigadora principal: Isabel Pla Julián. Investigadores: Josep Banyuls i Llopis (Universitat de València), Ernest Cano Cano (Universitat de València), Ana Martí Gual (Universitat Jaume i Castelló), Josep Vicent Pitxer i Campos ( Universitat de València), Maria Manuela Poveda Rosa (Universitat de València), Amat Sánchez Velasco (Universitat de València), Asunción Ventura Franch (Universitat Jaume i Castelló). Técnica de investigación: Mayte Bartual García (Universitat de València) .NIPO.:207-05-054-5. [http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/658.pdf](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf).



irregularidad del 34,3% entre las mujeres inmigrantes y del 31,11% entre los hombres.

Este mismo informe recoge que los y las trabajadoras en situación irregular y las empleadas de hogar, de forma más acentuada, perciben una retribución media inferior que sus homólogas regularizadas. Más del 50% de las trabajadoras irregulares, cobran menos de 300 euros al mes, frente a sólo el 3% de las regularizadas, a lo que se añade que si bien sólo un 2% percibe salarios por encima de los 900 euros mensuales, la tercera parte de las trabajadoras en situación regular superan dicha remuneración.

## 4.2. SANIDAD

### PROFESIONALES DE LA SALUD

Según fuentes del Instituto de la Mujer<sup>26</sup>, entre el total del personal sanitario, las mujeres suponen un 62,47% (últimos datos de 2005). Este porcentaje ha ido incrementando desde el año 2000 en el que del total del personal sanitario un 58,92% eran mujeres. Este sector, ha vivido una intensa feminización en las décadas que van de los 60 a los 80, aunque estas han accedido a puestos en los estratos medios y bajos, siendo en enfermería un 58% de mujeres en los años 60 y llegando a representar las mujeres un 78% en 1981 llegando hasta el 82,58% actual<sup>27</sup>.

Con respecto a las personas licenciadas en ciencias sanitarias, se ha pasado de una representación de un 3% en 1950 a un 22% en 1981, dándose la mayor afluencia de mujeres en la profesión de farmacia y la menor entre las licenciadas en medicina.

Las especialidades en las que actualmente hay mayor porcentaje de mujeres son las siguientes<sup>28</sup>:

---

<sup>26</sup> Mujeres en cifras:

[http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/salud/profesionales\\_sanitarias.htm](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/salud/profesionales_sanitarias.htm). Son datos de las profesionales de la salud colegidas.

<sup>27</sup> Muro F. Guillén en "Procesos de cambio en la estructura ocupativa del sector sanitario español".

<sup>28</sup> Datos de 2005 tomados de Mujeres en cifras:

[http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/salud/profesionales\\_sanitarias.htm](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/salud/profesionales_sanitarias.htm)

- Enfermería con especialidad matronas, el 94,55%.
- Enfermería total 82,58%.
- Farmacéuticas: 68,69%.
- Podólogas: 52%.
- Médicas: 42,10%.
- Odontólogas y estomatólogas: 40,48%.
- Veterinarias: 35, 71%.

## PROFESIONALES DE LA MEDICINA

Según datos de la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM), entre las y los médicos menores de 30 años el porcentaje de mujeres duplica el de hombres. La feminización "podría aumentar considerando que las jubilaciones que se producirán en los próximos años serán preferentemente de hombres médicos", estimación que cobra verdadera importancia si se tiene en cuenta que más de dos tercios de las y los facultativos mayores de 50 años son hombres.

En la actualidad, según la misma fuente, la mayoría de las mujeres con posibilidad de llegar a ejercer, que son ya el 46 por ciento del total de los facultativos, tienen edades comprendidas entre los 35 y los 39 años, lo que significa que proceden de las últimas promociones de médicos/as internas residentes (MIR), que suelen acabar después de los 30 años.

La distribución por sexos varía también por comunidades autónomas. Así, según el recién estudio sobre "Demografía médica en España", elaborado por la Fundación CESM, las comunidades más "feminizadas" serían Asturias, (52,78 por ciento); Madrid (52,21 por ciento); y Aragón (51,23 por ciento), siendo las regiones del Sur y el Este donde la presencia de mujeres es menor. Así, son la

ciudad autónoma de Ceuta, con un 34 por ciento, Baleares, con un 40, y Canarias con un 43, donde se registran menores proporciones de mujeres<sup>29</sup>.

En lo que se refiere a las especialidades, la CESM señala en uno de sus estudios que son las especialidades quirúrgicas las que siguen manteniendo las menores tasas de mujeres. Asimismo, considera que "se podría establecer una relación entre las especialidades elegidas por las mujeres y las guardias hospitalarias", ya que las féminas "tratan de compaginar su profesión con la vida familiar", a diferencia de sus compañeros varones.

También se constata que "cuánto más nuevas son las especialidades, más feminizadas están". Como ejemplo es lo que ocurre en el caso de la Medicina Familiar y Comunitaria, donde sólo el 2 por ciento de los médicos son mayores de 50 años y el 60 por ciento del total son mujeres, siendo la franja de edad donde más proporción existe la de 30-34 años.

No obstante, la realidad creciente de la feminización vuelve a evidenciarse si, además de las Facultades, analizamos la composición de las últimas promociones de médicas y médicos residentes, de la que se desprende que "la tendencia va cambiando, aunque despacio, a la hora de elegir especialidad". Así, las especialidades preferidas por las mujeres están siendo Otorrinolaringología, con un 72,6 por ciento, Geriátrica con un 71,5 por ciento, Ginecología y Obstetricia, con un 69,7 por ciento, y Hematología, con un 66,1 por ciento.

---

<sup>29</sup> Recorte de prensa, El Médico Interactivo (2005-03-05)

El proceso de feminización de la Medicina, imparable <http://www.sedolor.es/noticia.php?id=40>

Esto "quizás tenga que ver con que se está tendiendo a una homogeneización de la distribución por sexo, disminuyendo la diferencia entre las distintas especialidades", de forma que "aquéllas más feminizadas de inicio, en las que se notaba más la elección por las mujeres, ahora son más homogéneas entre ambos sexos, por lo que su feminización irá disminuyendo"; mientras que "las menos feminizadas se van feminizando más progresivamente".

Las mujeres han estado excluidas de la profesión médica hasta el siglo XIX, sin embargo "la presencia de mujeres en la práctica médica se remonta a tiempos antiguos. En Egipto hay referencias en 1.500 a. C. Las sanadoras se mantuvieron en la antigua Grecia y en el imperio Romano. Entre los siglos XIII y XVIII se les consideró brujas y se les prohibió el acceso a la formación. Esto se mantuvo hasta la primera mitad del siglo XIX. La eclosión llegó a mediados del XX"<sup>30</sup>.

Carmen Valls i Llobet puntualiza "La primera profesión ligada al sexo femenino fue la educación y luego llegaron las sanitarias. [...]. En la decisión puede existir una base subliminal de cumplir ese papel de cuidadoras, pero luego entran otras motivaciones científicas, profesionales, de resolver problemas, en el caso de la asistencia, o de investigar" y Teresa Ortiz señala "Parece la culminación de un deseo transhistórico y transcultural: el de velar por la salud de sus congéneres y por curar enfermedades" y "Las mujeres plantean una relación diferente con el paciente, menos autoritaria, menos jerarquizada y que atiende más a los aspectos sociales [...] Se percibe cierta esperanza en que la práctica de las mujeres se convierta en el estilo de la profesión. Se piensa que aspectos como la mayor facilidad de ellas para la comunicación y su capacidad para hacer un trabajo más colegiado y en colaboración van a mejorar la práctica médica".

---

<sup>30</sup> La medicina se feminiza. Ellas pagan con su salud un ejercicio diseñado para hombres, El Mundo, 29 de Abril de 2006.

Las mujeres médicas se encuentran por otra parte con algunos "handicaps", "El desempleo afecta más al género femenino. De los 20.000 médicos colegiados que no desempeñan su profesión, el 61% es mujer<sup>5</sup>. Además, cobran menos que sus colegas varones. Así, en el caso de la provincia de Barcelona, el citado estudio evidencia que las facultativas y las y los médicos jóvenes son los que están peor retribuidos dentro del colectivo médico.

Otra de las dificultades a las que tienen que hacer frente las médicas que compaginan su trabajo con sus responsabilidades familiares, casi nunca repartidas con el varón en condiciones de igualdad, es el estrés, que les va afectando de forma progresiva y continuada debido a la presencia de varios factores, entre los que se puede destacar el acoso laboral y el sexual.

Las médicas se sufren el "síndrome del trabajador quemado" hasta un 60% más que sus compañeros varones. De hecho, según las investigaciones realizadas al respecto, parece que este síndrome es más frecuente en el personal de hospital que en el de los centros de salud, siendo el perfil tipo una mujer, mayor de 44 años, sin pareja estable, con más de 19 años de antigüedad profesional y más de 11 años en el mismo centro de trabajo, dedicado a las y los enfermos al menos el 70 por ciento de su jornada laboral, y trabajando entre 36-40 horas a la semana.

Además "cerca del 50% de las facultativas, según las encuestas realizadas en EEUU, ha sufrido acoso laboral (mobbing) durante su carrera y un 37% también sexual, sobre todo en el periodo de formación, tanto en la Universidad, como durante la residencia en un hospital".

---

Por otra parte, el mismo artículo dice que “quedarse embarazada constituye un quebradero de cabeza, especialmente si no se tiene una plaza de trabajo en propiedad. Contracciones prematuras y alto riesgo de parto temprano son algunas de las secuelas de pasear un avanzado estado de gestación durante varias guardias nocturnas consecutivas, una exigencia ineludible de una profesión cuyo ejercicio ha estado ligado históricamente a una mayoría de varones y, por tanto, se ha articulado socialmente desde una perspectiva masculina”.

## **TOMA DE DECISIONES**

A pesar de la feminización del sector sanitario, según el informe realizado por Themis en el 2005<sup>31</sup>, solo hay una mujer directora de hospital entre los 15 hospitales que se incluyeron en el estudio.

De los 15 hospitales analizados se observan situaciones dispares, aunque mayoritariamente se supera el 30% de representación femenina y en 4 de ellos se alcanza la paridad, por el otro lado, en dos hospitales las mujeres tienen una representación mínima en sus órganos de dirección con un 17%.

En lo que se refiere a los órganos de gobierno de los Colegios Profesionales<sup>32</sup>, no existe ninguna mujer en medicina y veterinaria y en enfermería hay una representación de un 25%, siendo este hecho paradójico cuando el número de mujeres médicas, enfermeras y veterinarias, ha aumentado considerablemente y no se ha trasladado este incremento a los cargos directivos.

Ninguno de los Colegios Profesionales tiene en la Presidencia a una mujer.

---

<sup>31</sup> Las mujeres y la toma de decisión. Informe Diciembre 2005.

<http://www.mujeresjuristasthemis.org/container.php?seccion=tresc>

<sup>32</sup> Los colegios profesionales tienen como fines esenciales la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación exclusiva de las mismas y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y colegiadas.

## PROPUESTAS

En el sector sanitario hay ahora más mujeres pero este incremento "apenas ha tenido impacto en la organización de las instituciones sanitarias, ni en la de las asociaciones profesionales, ni a nivel académico, donde la presencia femenina es todavía muy escasa"<sup>33</sup>.

El estudio realizado por Themis<sup>34</sup> incide en que la feminización de la profesión médica "implica la necesidad de prever las repercusiones que sobre el funcionamiento del Sistema Nacional de Salud tendrá la ineludible aplicación a las mujeres médicos de las leyes que garantizan la igualdad entre sexos y de las que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras".

De tal forma que, la CESM señala la necesidad de introducir cambios en la actual regulación laboral con el fin de que "case lo mejor posible con las particularidades que acompañan al hecho de ser mujer", básicamente la maternidad y el embarazo. Así, la formación sindical reivindica, entre otras cuestiones, que las mujeres médicas queden exentas de hacer guardias cuando se encuentran en estado avanzado de gestación y que puedan disfrutar de tiempo libre para cuidar a los hijos, además de que se hagan estudios sobre el riesgo que puede suponer para el feto la manipulación de aparatos de radiodiagnóstico.

---

<sup>33</sup> La medicina se feminiza. Ellas pagan con su salud un ejercicio diseñado para hombres. El mundo, 29 de abril de 2006.

<sup>34</sup> Las mujeres y la toma de decisión. Informe Diciembre 2005.  
<http://www.mujeresjuristasthemis.org/container.php?seccion=tresc>



Ante este panorama, caracterizado por la existencia de "diferencia de género" en la profesión médica actual, en que ser mujer y médico "tiene inconvenientes" y en que las facultativas están "más expuestas" a sufrir el síndrome del "trabajador quemado", para las autoras del estudio resultan evidentes las "necesidades de cambio". En este sentido, se trataría de conseguir "una nueva legislación que garantice la igualdad entre sexos y leyes que permitan conciliar la vida laboral y familiar"; así como para "fijar como meta el reconocimiento de la biología de la mujer y sus condiciones sociofamiliares en relación a la profesión médica" y poner en marcha "intervenciones de prevención del burnout" o síndrome del trabajador quemado.

### 4.3. EDUCACIÓN

Según los datos de "Mujeres en cifras"<sup>35</sup> publicados por el Instituto de la Mujer, durante los años 2005 y 2006 **la educación es un sector feminizado, ya que las mujeres representan el 65,5%**, y especialmente en las enseñanzas de régimen general, en las que se incluye educación infantil, educación primaria, ESO, Bachillerato y FP y Educación Especial, donde las mujeres suponen, en total, un 67,02% de la docencia.

La mayor presencia se encuentra en educación especial, donde son un 80,99% y en Infantil, donde son el 77,67%.

### 1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

Según el estudio "Mujeres en cargos de representación del sistema educativo" del Instituto de la Mujer<sup>36</sup>, el grado de representatividad de las mujeres en los órganos de la dirección escolar, aunque ha aumentado en los últimos años, sigue sin guardar proporción con su presencia como docentes en todos los niveles educativos. Es decir, **incluso en los niveles de Educación Infantil y Primaria, en los que hay una ligera mayoría de mujeres en los equipos directivos (51,55%) se puede hablar de subrepresentación** en la medida en que se compare esta distribución porcentual por sexo con la que se da en la actualidad entre maestras y maestros, donde ellas representan el 62,72% (CIDE/Instituto de la Mujer, 2001). En el nivel de Secundaria el fenómeno se manifiesta con más claridad, pues la distancia porcentual entre ellas como

---

<sup>35</sup> <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W38.XLS>

<sup>36</sup> Mujeres en cargos de representación del sistema educativo. Serie mujeres en la educación, Instituto de la mujer, 2004.

profesoras y como miembros del equipo directivo es mayor, oscilando desde el 42% que suponen en su representación docente, hasta el escaso 34% que ocupan en los puestos de dirección escolar.

Tanto en la Educación Infantil y Primaria como en la Educación Secundaria se observa la misma secuencia en función de las subcategorías, donde **la mayor representación femenina se encuentra en las Jefas de Estudio 59,32% en primaria y 37,66% en secundaria, seguidas por las Secretarias 52,2% en primaria y 36,19 % en secundaria y, por último, las Directoras, 45,21% en primaria y 25,03% en secundaria.**

### **1.1. La participación de las Mujeres en los Equipos Directivos de los Centros de Infantil y Primaria**

**Las Comunidades Autónomas** presentan diversidad extrema en participación de las mujeres directivas en los colegios públicos de Infantil y Primaria **desde el 64,33% en Cataluña, hasta el 23,53% en la Ciudad Autónoma de Ceuta.**

Así, los Directores tienen una representación superior a **las Directoras** en casi 5 puntos porcentuales, lo que indica una desequilibrada participación por sexo si tenemos en cuenta que ellas suponen el 60% del profesorado total en estos niveles. El cargo de Jefe de Estudios recoge el porcentaje más alto de representación femenina, con un 59,32%.

En las Comunidades donde la participación femenina es alta, la tasa se corresponde con la que presentan las mujeres como maestras, que ronda el 60%. En cambio, es sorprendente apreciar cómo, en las comunidades con índices de participación más bajos, el 60% del profesorado son mujeres, pero tan solo hay un 23% de mujeres en la dirección.

La mujer como **Jefa de Estudios** representa casi el 60%, frente al 40% de hombres que ocupan este cargo. En la totalidad de las Comunidades las mujeres ocupan estos puestos por encima de los hombres.

La mujer como **Secretaria**, dentro del equipo directivo, en el conjunto estatal se sitúa en una posición de equilibrio distributivo respecto a los varones. Ahora bien, aparecen enormes diferencias si el análisis se hace por Comunidades Autónomas. Así, en Ceuta sólo el 19% de quienes ocupan este puesto son mujeres, mientras en Cataluña sólo son varones 28 de cada 100.

## Conclusiones

En definitiva, **en los equipos directivos de los centros de Infantil y Primaria existe desequilibrio distributivo respecto a la presencia de las mujeres en esos cargos**, diferencia que se hace más significativa si se compara con su participación como docentes en estos niveles. En el análisis por Comunidad Autónoma se encuentran situaciones opuestas, es decir, existen Comunidades donde hay una mayor representación de mujeres que de hombres en los cargos de jefa de estudios, directora y secretaria (como es el caso de Cataluña, Madrid y Canarias), mientras que en otras Comunidades es evidente la masculinización en los puestos directivos en estos niveles (como son Andalucía, La Rioja y la Ciudad Autónoma de Ceuta).

## 1.2. La participación de las Mujeres en los Equipos Directivos de los Institutos de Educación Secundaria

La dirección escolar en el nivel de Educación Secundaria presenta claras diferencias cuantitativas, respecto a los niveles de Infantil y Primaria, en cuanto a la participación de las mujeres en este órgano de gobierno. Como ya se señalaba en la primera página de este capítulo, **la presencia de las mujeres disminuye visiblemente, en los Institutos de Educación Secundaria, en los tres cargos del equipo directivo.**

Si se analiza la información por Comunidades Autónomas, en el nivel educativo de Secundaria se aprecia la misma variabilidad que en Infantil y Primaria, existiendo en la actualidad Comunidades Autónomas cuya tasa de participación femenina en los equipos directivos es inferior al 30%, como por ejemplo La Rioja, que presenta un exiguo 24%. Por el contrario, Madrid –con un 42,74%– y Cataluña –con un 42,10%– presentan una tasa de mujeres en los equipos directivos muy superior a la media.

Observando los porcentajes de la representación por sexo de los miembros de los equipos directivos, independientemente de la casuística específica de cada Comunidad Autónoma, se constata que en todas las categorías la representación femenina no llega al 40% del total. De hecho, la categoría más masculinizada es precisamente la de mayor nivel de responsabilidad, es decir, **la Dirección**, donde de un total de 1.427 Directores, tan sólo **una cuarta parte son mujeres**. En relación con **la Jefatura de Estudio** y las Secretarías los porcentajes se suavizan ligeramente, encontrando entre **un 36 y un 38 % de representación femenina**.

Respecto a la **Dirección**, la Comunidad Autónoma con menor proporción de presencia masculina en esta categoría es precisamente una de las que cuenta con

mayor número de Directores: Cataluña, con un 38% de representación femenina de un total de 630 Directores. Tan sólo otras cuatro Comunidades superan el porcentaje global de Directoras (25,23%): La Rioja, con algo más del 32%, Madrid, con cerca de un 30%, Canarias se sitúa próxima al 29% y, finalmente, Galicia, que tan sólo supera el porcentaje total por 0,39 puntos, es decir, una representación femenina del 25,62%.

Sin embargo, en el otro extremo se sitúa la Ciudad Autónoma de Ceuta, donde el 100% de los Directores de los cinco Institutos de Enseñanza Secundaria son hombres; Cantabria, con tan sólo algo más del 15% de Directoras y más del 84% de Directores; Andalucía, que es la Comunidad con mayor número total de Directores/as (711), de los que el 83% son hombres; y Aragón y Navarra, ambos con un 81% de Directores.

Respecto a la categoría de **Jefatura de Estudios** se observa cómo en los resultados por Comunidades también se aprecia ese ligero incremento en el porcentaje total de representación femenina del 37,47%. De hecho, aunque en ninguna Comunidad se llega a una distribución equitativa en función del sexo, la Comunidad de Madrid se sitúa próxima a ese tipo de relación distributiva, con cerca de un 48% de mujeres que ocupan el cargo de Jefas de Estudio (de un total de 947). Asimismo, hay cuatro Comunidades que superan, aunque sea ligeramente, el 40% de representación femenina: Cataluña, con un 43%, seguida de Navarra, con algo más del 41%, y próximas al 41% las Comunidades de Murcia y Canarias.

Por otro lado, la Comunidad con mayor masculinización en esta categoría es La Rioja, con un 84% de hombres, seguida de la Comunidad Valenciana, representada por cerca de un 77% de varones, y por Extremadura, con algo más del 72% de hombres.

Por último, en relación con los y las **Secretarias** se observa cómo, aunque en esta categoría tampoco existe ninguna Comunidad Autónoma caracterizada por una distribución equilibrada por sexo, existen tres Comunidades que superan el 45% de Secretarias y otra que, sin llegar a este porcentaje, supera ligeramente el 40% (lo que supone las dos quintas partes del total). Esta última es la Comunidad de Aragón, que cuenta con un total de 87 Secretarios/as. Asimismo, las tres Comunidades con mayor representación femenina en esta categoría son Navarra (46,51% de mujeres) y Cataluña y Canarias con un porcentaje alrededor del 45,60% de Secretarias.

Sin embargo, también existen situaciones en las que los porcentajes de varones y de mujeres son muy desiguales, existiendo una representación mayor en varones, como en las comunidades autónomas de Ceuta, caracterizada tan sólo por una quinta parte de mujeres (de un total de 5 Secretarios/as), Asturias (74,65% de hombres), Melilla y Cantabria con algo más del 71% de hombres, y La Rioja, próxima también al 71% de representación masculina.

## Conclusiones

En definitiva, aunque a primera vista los datos reflejan una distribución mayor de mujeres que de hombres en la Jefatura de Estudios y en Secretariado, pertenecientes a los equipos directivos de Infantil y Primaria, y cercana a una distribución equilibrada **en el caso de la Dirección**, no obstante, se pone de manifiesto la subrepresentación de las mujeres al considerar los datos en relación con el total de profesoras que imparten docencia en estos niveles.

En Secundaria se produce igualmente el fenómeno de la masculinización de la Dirección escolar, pero en este caso no se corresponde con la presencia de las mujeres como profesoras, puesto que dicha presencia se ha venido manteniendo equilibrada, rondando el 50% en los últimos años. Sencillamente, los hombres

son significativamente más numerosos que las mujeres en los puestos directivos de los Institutos de Educación Secundaria.

## **2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO Y LOS CONSEJOS ESCOLARES AUTONÓMICOS**

En el Consejo Escolar del Estado se observa una significativa desproporción en la distribución porcentual por sexo, con casi **un 87% de hombres frente a poco más de un 13% de mujeres.**

En ninguna de las modalidades de mayor responsabilidad (Presidencia, Vicepresidencia, y Secretaría) existe representación femenina; por otro lado, en las únicas categorías donde existe representación femenina (profesorado, padres y madres, administración educativa, personalidades de reconocido prestigio y centrales sindicales), es decir cinco de las trece categorías existentes, la proporción no es equilibrada, llegando incluso a quintuplicarse (en el caso del profesorado) y cuadruplicarse (en el de padres y madres) siendo dicha proporción a favor de la representación masculina, en categorías que tradicionalmente son consideradas como "típicamente femeninas". Son especialmente significativas algunas cifras como las de representación de los padres y madres y la del profesorado, si se tienen en cuenta aspectos como la participación mayoritaria de las madres en las AMPAS de los centros, y el número superior de profesoras respecto al de profesores que existe actualmente en el sistema educativo español.

En general, considerando todos los **Consejos Escolares Autonómicos** en conjunto se constata el significativo desequilibrio existente en la distribución por



sexo: **el 77% de los miembros de los Consejos Escolares Autonómicos son hombres, frente al 23% de mujeres.**

En relación con la distribución comparativa según sexo y Comunidad Autónoma, se puede afirmar que en todas y cada una de ellas la distribución de los Consejos Escolares se desequilibra significativamente hacia el lado de los hombres, destacando especialmente Cantabria, cuyo desnivel porcentual sitúa a los hombres en más de un 90%. Las de menor desproporción (aunque existente) serían Cataluña (60% de hombres y 40% de mujeres) y Baleares (65% de hombres y 35% de mujeres).

En el ejercicio del liderazgo de los Consejos Escolares, continúa la tendencia observada con carácter general. Así, tanto en la **Presidencia**, como en la **Vicepresidencia** y en el **Secretariado** son mayoritariamente varones. Tan sólo Cataluña, Asturias y Murcia tienen al frente de la presidencia del Consejo Escolar a una mujer; sólo Madrid cuenta con una vicepresidenta y Cataluña, Murcia y Andalucía tienen mujeres desempeñando el cargo de secretarías.

Estos datos se repiten también en la categoría del **profesorado**: la suma de los representantes de profesores y profesoras en los Consejos Escolares Autonómicos refleja una tendencia generalizada de subrepresentación de mujeres, con cerca de un 77% de profesores frente al 23% de las profesoras.

Respecto a la **representación de las familias** cabe decir que, aun cuando no se parta de una contrastación empírica rigurosa, la evidencia de la vida diaria de los centros hace que no parezca arriesgado afirmar que las Asociaciones de Padres suelen ser en la realidad "Asociaciones de Madres" mayoritariamente. Sin embargo, como señalan los datos, mayoritariamente son los padres quienes representan a las familias en los Consejos Escolares Autonómicos y también en el

Estatal (prácticamente el 31% son madres, mientras que el 69% restante son padres).

Entre las y los **representantes alumnado**, también se elige como representantes a varones en bastante mayor proporción que mujeres, 73,61% de hombres frente a 26,39% de mujeres, constituyéndose también en una categoría de análisis de representación mayoritariamente masculina.

Entre los y las **representantes del personal de administración** se puede observar que, aunque continúa la misma distribución por sexo expuesta reiteradamente a lo largo del capítulo, ésta se suaviza levemente apareciendo algo más de un tercio de la representación femenina, 34,29% de mujeres frente al 65,71% de hombres.

## Conclusiones

En definitiva, parece obvia la abrumadora mayor presencia masculina en todas las categorías de representación que componen tanto el Consejo Escolar del Estado como los Consejos Escolares Autonómicos.

Por otra parte, la tendencia general de los resultados obtenidos se manifiesta incluso en categorías donde tradicionalmente han participado más las mujeres (como es la de padres y madres y la del profesorado), así como en categorías pertenecientes a los colectivos más jóvenes (como es el alumnado). No parece posible dar interpretaciones que partan de la composición por sexo de los colectivos como argumento explicativo, puesto que la educación en general supone uno de los espacios profesionales más habitados por mujeres. No obstante, en diversas Comunidades para determinadas categorías la mayoría de representación es femenina. Ahora bien, siempre que ocurre este hecho, la

proporción de la desigualdad no llega a aproximarse a los márgenes que se observan en el caso inverso.

### **3.- CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA**

Es el máximo órgano consultivo y de coordinación del sistema universitario. Le corresponden entre otras, las funciones de consulta sobre política universitaria, y las de coordinación, programación, informe, asesoramiento y propuesta en las materias relativas al sistema universitario.

La presidencia recae en la Ministra de Educación y los vocales son los Consejeros o Consejeras responsables de la enseñanza universitaria de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas, los Rectores o las Rectoras de las universidades españolas públicas y privadas y 21 miembros nombrados por un periodo de cuatro años, entre personalidades de la vida académica, científica, cultural, profesional, económica y social, designados siete por el Congreso de los Diputados, siete por el Senado y siete por el Gobierno.

**La participación de las mujeres en el actual Consejo de Coordinación Universitaria alcanza un 12%**, ya que de sus 108 componentes sólo hay 12 mujeres.

Es importante el aumento producido respecto al estudio realizado en febrero de 2004, en la participación de las mujeres en el grupo de personalidades relevantes, pues de un 5% se ha incrementado a un 19%, mientras que la representación de las mujeres rectoras es la misma 7%, y en el caso de las y los Consejeros de las Comunidades Autónomas responsables de las enseñanzas universitarias ha descendido del 24% al 19%.

## **4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INSPECCIÓN EDUCATIVA**

### **4.1. Participación de las mujeres en la Alta Inspección**

Tiene como misión garantizar el cumplimiento de las competencias atribuidas al Estado en educación, la observancia de los principios y normas constitucionales aplicables, de las leyes orgánicas y, especialmente, de las condiciones para la obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales.

La participación de las mujeres en este ámbito de la Inspección se mueve en una tónica de desigualdad distributiva por género similar al resto de puestos de representación en educación. En la actualidad sólo en tres de las diecisiete Comunidades Autónomas aparece una mujer como responsable de la Alta Inspección: Cataluña, Madrid y Baleares, quedando el porcentaje de mujeres en un 17,65 % frente al 82,35% de hombres.

### **4.2. Participación de las Mujeres en la Inspección Técnica de Educación**

En el conjunto de las Comunidades Autónomas para el año 2001, se puede hablar de un 25,14 % de inspectoras frente a un 74,86% de inspectores, cifras que indican que no ha habido aumento en la incorporación de mujeres a este puesto, ya que los porcentajes son similares a los del año 1987, en el que había un 27% de mujeres inspectoras.

## **5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS**

### 5.1. Participación de las Mujeres en Cargos de Representación en Educación dentro del MEC<sup>37</sup>.

Así, en primer lugar, puede observarse una alta tasa de participación femenina en relación al resto de categorías de análisis estudiadas en el resto del informe, con una diferencia porcentual a favor de los varones de 6 puntos. En total se han contabilizado 107 hombres y 82 mujeres.

De esta manera hay un porcentaje de mujeres de un 43,39% y de hombres de un 56,61%.

### 5.2. Participación de las Mujeres en Cargos de Representación en las Consejerías y Departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas

Respecto a las funcionarias y funcionarios de **nivel 26** puede establecerse que de cada 100 personas que lo ocupan 67 son varones, representando las mujeres un 32,81% del total.

Respecto al conjunto compuesto por los **niveles 27-28-29** se detectan cambios en las tendencias ya apuntadas, observándose esa relación inversa entre el aumento del nivel administrativo y la presencia femenina, descendiendo ésta hasta cerca de un 31% de la representación total.

En el nivel superior definido para la función pública, es decir, el **nivel 30**, la proporción de mujeres en la actualidad es tan sólo algo superior a la cuarta parte del total, lo cual sitúa la tendencia en casi 3 puntos menos de participación femenina en el nivel 30 que en el primero analizado, es decir, el 26.

---

<sup>37</sup> Ministerio de Educación y Ciencia.

## 6. PROFESORAS UNIVERSITARIAS, RECTORAS, DECANAS Y VICEDECANAS

### 6.1. Mujer y Docencia Universitaria

Las mujeres como **Profesoras** en la Universidad presentan la tasa de participación más baja del conjunto del sistema educativo, con tan sólo un 32% en la Universidad pública y un 38% en la privada. Sin desagregar por titularidad, las profesoras representan tan sólo un 33,63% del profesorado universitario.

Así, en las **Cátedras universitarias** la mujer representa un 14,85%, por lo que se puede establecer que en la Universidad pública española, en la actualidad, de cada 100 Cátedras tan sólo 15 son ocupadas por mujeres. Ésta es la segunda categoría donde existe una menor representación femenina, sólo precedida por las Profesoras Eméritas, donde hay un exiguo 7,83% de mujeres.

Las **Profesoras Titulares** representan el 35,10% del total del Profesorado Titular de las Universidades públicas y las **Profesoras Asociadas** suponen una tercera parte de su colectivo, con un 32,69%.

Como **Profesoras Ayudantes** las mujeres cuentan con una representación significativamente superior que en el resto de categorías, con un porcentaje de 46,52%. Existen otras categorías académicas como son la de Maestro de Taller, donde las profesoras no llegan al 16%, y la de Profesorado Visitante, donde cuentan con una representación del 28,26%.

## 6.2. Rectoras, Decanas y Vicedecanas

Las **Rectoras** son un 5,79% frente a los hombres, con una representación del 94,2%.

La representación de las **Vicerrectoras** es de un 21% frente a un 79% de vicerrectores.

La participación de las mujeres como **Decanas**, si bien es mayor que en el caso de las Rectoras, sigue siendo escasa, con un 19,36%. Distinta es, en cambio, la evolución de la participación de las mujeres como **Vicedecanas**, cargo en el que aumenta visiblemente su tasa de participación, que en la actualidad supone un 32,17%.

## 7.- REALES ACADEMIAS

Una Real Academia es una institución con autoridad pública en la materia que trata. Su función, generalmente, es fomentar la investigación y estudios, así como elaborar informes y dictámenes.

Se analizan las Juntas de Gobierno de las Reales Academias de la Lengua (RAE), de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación (RAIYL), de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas (RACMYP), de la Real Academia de Farmacia (RAF), de la Real Academia de Medicina (RANM), de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando (RABSF), de la Real Academia de Historia y de la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (RACEFYN).

La Junta de Gobierno de cada Real Academia está compuesta, mayoritariamente, por la Presidencia y/o Dirección; Vicepresidencias o

Vicerectorías; Secretaría, Tesorería y Biblioteca, todos ellos cargos nombrados por las y los académicos.

**El mayor porcentaje de participación de las mujeres en estas entidades se encuentra en la Real Academia Nacional de Farmacia que alcanza el 18% con dos mujeres, seguido de la Real Academia de la Lengua con una mujer, que supone un porcentaje del 11%, sin presencia alguna en el resto de las analizadas.** Todo esto, teniendo en cuenta que en la disciplina de Farmacia, por ejemplo, el 68,69% de las y los colegiados son mujeres.

La Presidencia o Dirección de estas instituciones en ningún caso recae en una mujer.

Por último, destacar que entre los académicos numerarios de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, y la de Jurisprudencia y Legislación no se encuentra ninguna mujer, dato incomprensible dado que hay muchas mujeres relevantes que se han dedicado a las ciencias morales y políticas y al estudio de la legislación y jurisprudencia.



## 5. CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS

Ante todas estas desigualdades que hemos señalado anteriormente, el movimiento feminista ha hecho un trabajo de visibilización de las aportaciones de las mujeres y de las discriminaciones que sufren, consiguiendo en la actualidad que los gobiernos se comprometan a trabajar contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como queda manifiesto en los diversos instrumentos internacionales.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es reciente y ha implicado un cambio en el mismo, ya que trabajos no remunerados que ellas venían realizando históricamente (cuidado de personas dependientes, limpieza...) forman ahora parte del mercado laboral, ampliándolo o formando parte de los espacios de la economía informal.

Hombres y mujeres están presentes de diferente manera en el mercado de trabajo, ya que su socialización es diferencial y este mercado ofrece diferentes salidas profesionales a unas y a otros. Esto vinculado a una visión patriarcal, que parte de que lo masculino es superior a lo femenino, provoca desigualdades entre las mujeres y los hombres en cuanto acceso, promoción y condiciones laborales en general.

Uno de los rasgos diferenciadores en esa incorporación es la sectorización de la ocupación femenina y masculina, estando la ocupación femenina más ligada a los empleos relacionados con el "cuidado".

La razón por la que las mujeres "eligen" los sectores asociados al "cuidado", dice mucho de los valores y creencias de mujeres y hombres, pero también de cómo la sociedad les valora a ambos, ya que las condiciones laborales de los

sectores tradicionalmente femeninos y masculinos son muy distintas, gozando de un mayor reconocimiento, prestigio social y salario los sectores ocupados fundamentalmente por hombres.

El hecho de que se produzca esta segregación, "además de comportar un elemento importante de rigidez e ineficiencia en el mercado de trabajo, implica una situación injusta para las mujeres, ya que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la ocupación a desempeñar: el espacio de elección de los hombres es toda la gama de ocupaciones existentes en la economía, mientras que el espacio de elección de las mujeres es bastante reducido<sup>38</sup>".

Analizando la estructura del empleo femenino en España se constata que la mayoría de mujeres están empleadas en tres grandes áreas de actividad: empleos públicos, en los que tienen una fuerte presencia las mujeres con altos niveles educativos, actividades administrativas, y empleos de servicios (comercio, hostelería, servicios personales, servicios a las empresas). El crecimiento del empleo femenino ha tenido lugar en los últimos años en el primer y el tercer grupo ocupacional. Ambos se diferencian no sólo por el tipo de empleador - público y privado-, sino también por el reconocimiento profesional.

También se aprecia una sectorización entre mujeres inmigrantes y autóctonas, ya que hay una tendencia a que estas sean ocupadas en cargos habitualmente denominados como "no cualificados", como el trabajo doméstico, independientemente de la cualificación que estas tengan.

---

<sup>38</sup> La Segregación Ocupacional y sectorial de la Mujer en el mercado de Trabajo Español" Juan Ignacio- Caceres Ruiz. Departamento de Economía General, universidad de San Pablo CEU. L. Escot Mangas, J.A.Fernandez Cornejo y J.Saiz Briones. Departamento de Economía Aplicada III. Universidad Complutense de Madrid.

La feminización o masculinización de los trabajos no es la situación deseable cuando se traduce en distintas condiciones laborales que suponen discriminación de un sexo sobre el otro. Es fundamental, para lograr un entorno laboral igualitario, que el mercado deje de estar basado en estereotipos.

### En cuanto al techo de cristal...

En los sectores que hemos analizado en este estudio, aún siendo feminizados, se pone de manifiesto una clarísima masculinización de los espacios de toma de decisiones.

Cuanto más altos son los estamentos de poder menos mujeres están presentes, lo que indica que las mujeres figuran en los espacios más conectados con la realidad y la relación con su entorno. Esto sucede por ejemplo con las Jefaturas de Estudios, que sí son desempeñadas por mujeres, sin embargo en la Secretaría o Dirección, tareas más burocráticas, hay una menor representación femenina.

### En cuanto a la corresponsabilidad....

Un rasgo definitorio de la inserción laboral de las mujeres es que éstas no ocupan el tiempo de la misma forma que los hombres ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres.

Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de las personas dependientes, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderlas adecuadamente; es muy preocupante que los hombres sigan mayoritariamente sin asumir sus responsabilidades,

teniendo un impacto directo en la situación de las mujeres. Esta irresponsabilidad afecta directamente en la situación de las mujeres en la medida en que:

- son mujeres ajenas a la familia las que se encargan de las tareas que no han asumido los hombres y que las mujeres, por su incorporación al mercado laboral, dejan de hacerlo. En ocasiones lo que se produce es una cadena global del cuidado cada vez más precaria donde el último eslabón, lógicamente es el más perjudicado.
- Son mujeres de la propia familia, generalmente abuelas, quienes asumen estas responsabilidades (corresponsabilidad intergeneracional entre mujeres).

### En cuanto a las consecuencias...

Este contexto sociolaboral tiene consecuencias en el estado de salud biopsicosocial de las mujeres tanto física y emocional, como se refleja en el síndrome del "burnout" que sufren tanto educadoras como sanitarias. Las mujeres que trabajan como empleadas de hogar también tienen repercusiones de salud específicas derivadas del escaso reconocimiento social y de la sobrecarga de trabajo, disponibilidad horaria, etc.

Otra de las consecuencias derivadas de esta situación es la dependencia económica con el varón que trasciende a otras esferas de poder, como es la disminución de autonomía personal, falta de socialización y relación con otras personas, escasa valoración de su trabajo, menor capacidad en las tomas de decisiones importantes, tanto familiares como personales. Por ejemplo en cuanto a la planificación familiar, las mujeres tienen que valorar aspectos (jornadas

laborales, tipo de contratación,...) que los hombres no están teniendo en cuenta debido a la construcción masculina de su identidad.

## Recomendaciones

- Combatir la precariedad laboral evitando bolsas de economía informal y trabajos en condiciones precarias, adaptando la normativa a los nuevos cambios producidos en el mercado de trabajo y creando instrumentos que ejecuten con eficacia este marco normativo.
- Sensibilizar e informar a la ciudadanía, al tejido empresarial, instituciones públicas y privadas, medios de comunicación,... para eliminar los prejuicios y estereotipos en torno a la economía de los cuidados con el fin de revalorizar socialmente estos sectores feminizados.
- Implementar políticas de recursos humanos y de personal en las empresas y en las organizaciones, que faciliten la conciliación personal, social y laboral.
- Articular recursos de atención biopsicosocial específicos para mujeres, es decir, dotar de servicios de orientación y asesoramiento (jurídico, laboral, económico, familiar, social,...), apoyo psicológico, información, formación y espacios propios que permitan disminuir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Facilitar el desarrollo de iniciativas de las mujeres que favorezcan y contribuyan a mejorar su bienestar personal.

- Fortalecer el tejido asociativo de las mujeres y sus redes.
- Abrir canales de participación en los espacios de la toma de decisiones a las mujeres.
- Incorporar y desarrollar las propuestas de los movimientos de mujeres en las agendas políticas.
- Evaluar el impacto de las acciones realizadas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y hombres, para optimizarlas.
- Incluir en los planes educativos orientaciones profesionales que superen los estereotipos y que partan de las capacidades, habilidades y deseos de las personas.
- Hablar en femenino y en masculino. Este lenguaje nos hace pensar también en masculino y femenino, lo que nos puede ayudar a superar el androcentrismo. Por ejemplo hablar de AMPAS (Asociaciones de Madres y Padres), en lugar de APAS (Asociaciones de padres), teniendo en cuenta, además, que hay una mayoritaria participación de las madres.

### Con esto conseguiríamos...

Mejorar la salud integral de las mujeres, reduciendo el estrés, favoreciendo la autoestima, aumentando su motivación e implicación activa, todo ello afectando de manera positiva a la elaboración de su proyecto de vida. Un estado de bienestar completo no solo afecta a la persona que lo disfruta sino a las personas de su entorno impactando directamente en la construcción de sociedades con otros paradigmas más fundados en la equidad y en la justicia.

Eliminar la discriminación también mejora el funcionamiento eficiente de los mercados y de la actividad empresarial, además de permitir expandir y desarrollar el potencial humano de una forma más efectiva.

En definitiva la inclusión de todos los grupos de trabajo en condiciones dignas genera sinergias positivas, aportes y enriquecimiento a las nuevas formas de relaciones sociales, comerciales y económicas.

## 6. BIBLIOGRAFIA

- Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer. *Mujer y hombre en España 2.007*. <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh07/myh07.htm>
- Isabel Pla Julián. Investigadores: Joseph Banyuls I Llopis (Universitat de València), Ernest Cano Cano (Universitat de València), Ana Martí Gual (Universitat Jaume I Castelló), Joseph Vicent Pitxer I Campos (Universitat de València), Maria Manuela Poveda Rosa (Universitat de València), Amat Sánchez Velasco (Universitat de València) Asunción Ventura Franch (Universitat Jaume I Castelló). Técnica de Investigación Mayte Bartual Garcia (Universitat de València). *Informalidad del empleo y Precariedad Laboral de las empleadas de hogar*. Período de duración 2003-2004. Memoria de investigación. 31 de octubre de 2.004. NIPO.:207-05-054-5.
- Dra. Cecilia Castaño Collado Catedrática de Economía Aplicada. U. Complutense de Madrid. *Investigadores*, Dr. Carlos Iglesias Fernández Profesor de Economía Aplicada. U. de Alcalá de Henares. Responsable del Área de Empleo de Servilab. Mario Sánchez-Herrero Clemente Profesor de Economía Aplicada. U. Complutense de Madrid. *Ayudantes de Investigación* Raquel Llorente Heras Investigadora del Área de Empleo de Servilab. Estela Nuñez Barriopedro Investigadora del Área de Empleo de Servilab, *Colaboración*\_ Sara Añino Colaboradora Honorífica Dept. Economía Aplicada V Universidad Complutense. *Indicadores Laborales Básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*. Proyecto realizado para el Instituto de la Mujer por el laboratorio de investigación del sector servicios (SERVILAB).



- *Panorama Sociolaboral de la mujer en España*. Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis del CES. Número 47 primer trimestre 2.007. NICES: 056-2007, ISSN: 1135-9226. Depósito Legal: M. 26.061-1995.<http://www.ces.es>.
- *Economía, trabajo y Sociedad*. Memoria 2.006. Sobre la situación socioeconómica y laboral. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. Departamento de Publicaciones. NICES: 502-2007. Colección Memorias. Número 14
- Teresa Pérez del Río. Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Cádiz. *La valoración del trabajo de la mujer: Aspectos económicos y sociales*.
- Mujeres en cifras. Instituto de la Mujer.  
[http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/salud/profesionales sanitarias.htm](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/salud/profesionales_sanitarias.htm)
- Muro F. Guillén, "*Procesos de cambio en la estructura ocupativa del sector sanitario español*". Reis.
- *Demografía médica en España*, elaborado por la Fundación CESM. 1999 (datos actualizados a 2004).
- Recorte de prensa, El Médico Interactivo (2005-03-05)  
El proceso de feminización de la Medicina, imparabile  
<http://www.sedolor.es/noticia.php?id=40>
- *La medicina se feminiza. Ellas pagan con su salud un Ejercicio diseñado para hombres*. El Mundo, 29 de abril de 2006.

- THEMIS, Asociación de Mujeres Juristas. *Las mujeres y la toma de decisión*, diciembre de 2006, Madrid.
- *Mujeres en cargos de representación del Sistema Educativo*. Serie Mujeres en la Educación, Instituto de la Mujer, 2004, Madrid.
- Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras.  
<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>