

Contexto político

La educación y la capacitación son fundamentales para conformar las oportunidades y las aspiraciones de las niñas y las mujeres. Garantizar igualdad de trato en la educación constituye un importante mecanismo para lograr que las mujeres desarrollen su pleno potencial, para que se respete su libertad de pensamiento y para erradicar la discriminación contra las mujeres.

La Estrategia Europa 2020

- Tiene por objeto lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador a través de la creación de empleo y la reducción de la pobreza en la Unión Europea (UE).
- El objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 75 % para las mujeres y los hombres de entre 20 y 64 años requiere que los Estados miembros refuercen la educación y la capacitación de las mujeres, especialmente en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Establece el objetivo principal de reducir los índices de abandono escolar prematuro por debajo del 10 %, y de lograr que al menos el 40 % de las personas de entre 30 y 34 años de edad complete estudios superiores.
- Unión por la Innovación es una de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020 que promueve las inversiones en investigación y desarrollo, así como en iniciativas que mejoren la capacidad de convertir los resultados de la investigación en nuevos servicios y productos.
- Horizonte 2020 es el instrumento financiero que permite poner en práctica la «Unión por la innovación» y que promueve el equilibrio de género en los equipos de investigación, convirtiendo dicha participación equilibrada en uno de los factores de valoración que dará prioridad a las propuestas con la misma puntuación en el proceso de evaluación y en la toma de decisiones, con el objetivo de alcanzar el 40 % del sexo con menos representación en cada grupo (por ejemplo, grupos de personas expertas) y en cada panel (por ejemplo, en paneles de evaluación).

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

Reafirma el compromiso del Consejo de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia: el empleo, la educación y la promoción de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza.

Los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing y los indicadores de la UE

- B.1.** Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- B.2.** Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
- B.3.** Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente.
- B.4.** Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
- B.5.** Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- B.6.** Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

En 2007, el Consejo acordó tres indicadores paneuropeos, incluyendo dos subindicadores para medir el progreso realizado de cara a la consecución de los objetivos de la PAB en este ámbito. Dichos indicadores capturan la segregación de género en la educación tanto de forma horizontal (o sea, en el campo de estudio) como vertical (por lo que respecta al nivel del título académico), así como los beneficios relativos de la educación para las mujeres y los hombres a la luz de la tasa de empleo de mujeres y hombres en función del nivel educativo alcanzado.

La base de datos «Mujeres y hombres en la UE. Hechos y cifras», desarrollada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), proporciona los datos y la información más recientes. Está disponible en: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

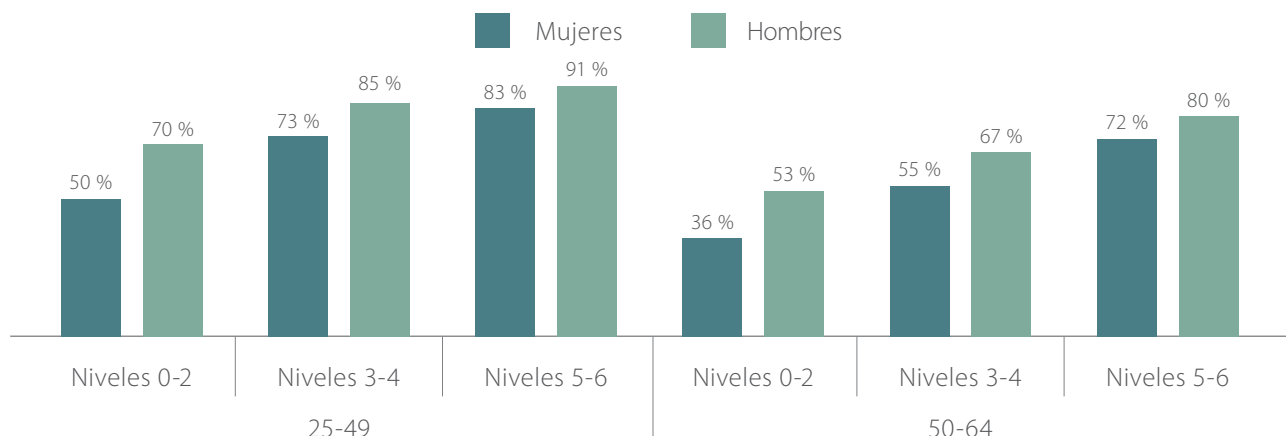
Conclusiones a partir de los datos de toda la UE

Las mujeres representan la mayoría de las personas con título universitario en la UE

En la UE, la participación de las mujeres en la educación a nivel de grado era superior a la tasa de los hombres en 2012 (59 %), manteniendo con ello inalterada la tendencia desde 2007. En el ciclo de postgrado, el número de hombres que obtienen el título de doctorado sigue siendo superior al de las mujeres (53 % en 2012 y 54 % en 2007), aunque la brecha de género registra una ligera tendencia a la baja. Los cambios son más perceptibles a escala nacional. En 2012, las mujeres superaban en número a los hombres entre las personas doctoradas en doce Estados miembros, en comparación con siete en 2007.



TASA DE EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVEL EDUCATIVO Y GRUPO DE EDAD EN LA EU-28, 2012



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa de la UE (EU-LFS).

Unos mayores niveles educativos se traducen en una menor brecha laboral de género

En 2012, la tasa de empleo media de la Europa de los Veintiocho (EU-28) para las mujeres de edades comprendidas entre 20 y 64 años era del 62 %, en comparación con un 74 % para los hombres. La tasa media de empleo de las mujeres se incrementa en sintonía con el nivel educativo, especialmente en el colectivo que tiene entre 25 y 49 años. En 2012, las mujeres con educación preescolar, primaria y secundaria de primer ciclo (niveles 0-2 según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 1997 —CINE-97—) presentaban las tasas de empleo más bajas (un 50 % para las mujeres de entre 25 y 49 años, y un 36 % para las mujeres de edades comprendidas entre 50 y 64 años). Estas cifras se encuentran bastante por debajo de las tasas de empleo de las mujeres que han completado el segundo ciclo de secundaria y la enseñanza postsecundaria no terciaria (niveles 3-4), que se sitúan en un 73 % para las mujeres de 25 a 49 años y en un 55 % para las mujeres de entre 50 y 64 años. Las mujeres que habían finalizado el primer y el segundo ciclo de enseñanza terciaria (niveles 5 y 6 de la CINE-97) tenían más probabilidades de encontrar trabajo (con una tasa de empleo del 83 % para las mujeres de entre 25 y 49 años y del 72 % para las de edades

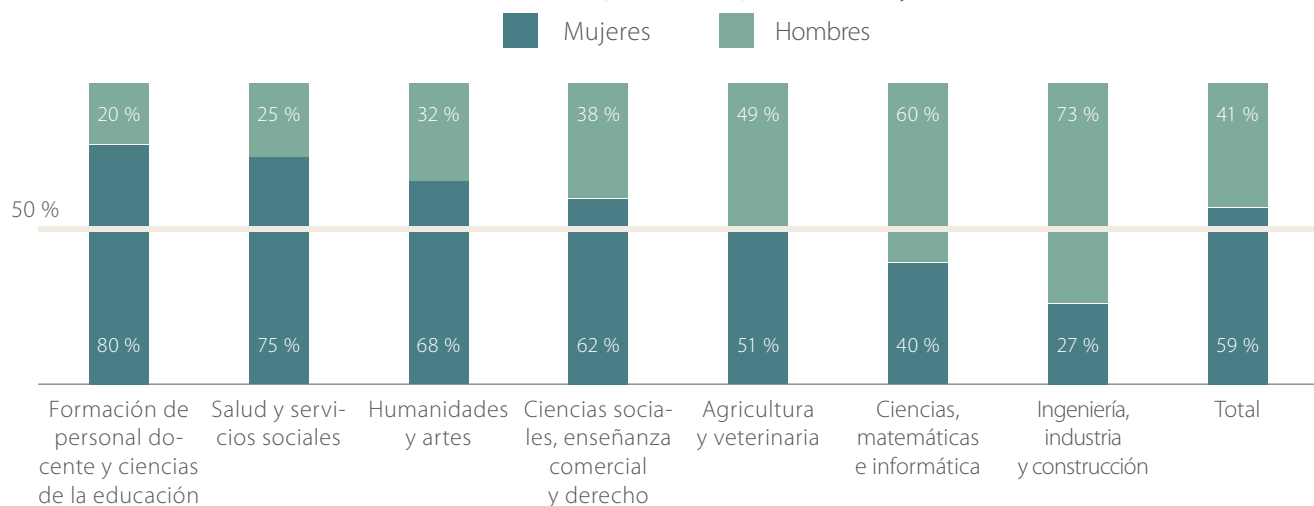
comprendidas entre 50 y 64 años) y presentaban una tasa de empleo claramente por encima de la tasa objetivo del 75 % contemplada en la Estrategia Europa 2020.

En 2012, las disparidades de empleo en la Europa de los Veintiocho entre las mujeres y los hombres con un nivel educativo 0-2 era de 20 puntos porcentuales para las personas de entre 25 y 49 años, y de 17 puntos porcentuales para las personas de entre 50 y 64 años. La brecha de empleo entre mujeres y hombres se reducía en el nivel educativo 3-4: en 2012, la brecha de empleo en la Europa de los Veintiocho entre mujeres y hombres con un nivel educativo 3-4 era de 13 y 12 puntos porcentuales para los grupos de edad de 25 a 49 y de 50 a 64 años, respectivamente. Para el nivel educativo 5-6, las disparidades de empleo entre mujeres y hombres se reducían incluso más, situándose en 8 puntos porcentuales para ambos grupos de edad.

La segregación de género está arraigada en las preferencias de campos de estudio

A pesar de los cambios que se han producido entre las mujeres y los hombres en términos de nivel educativo, los patrones de segregación continúan estando profundamente arraigados en todos los Estados miembros. Dichos patrones

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE TODAS LAS PERSONAS GRADUADAS DE NIVELES 5 Y 6 (DE LA CINE) DE LA EU-28, 2012



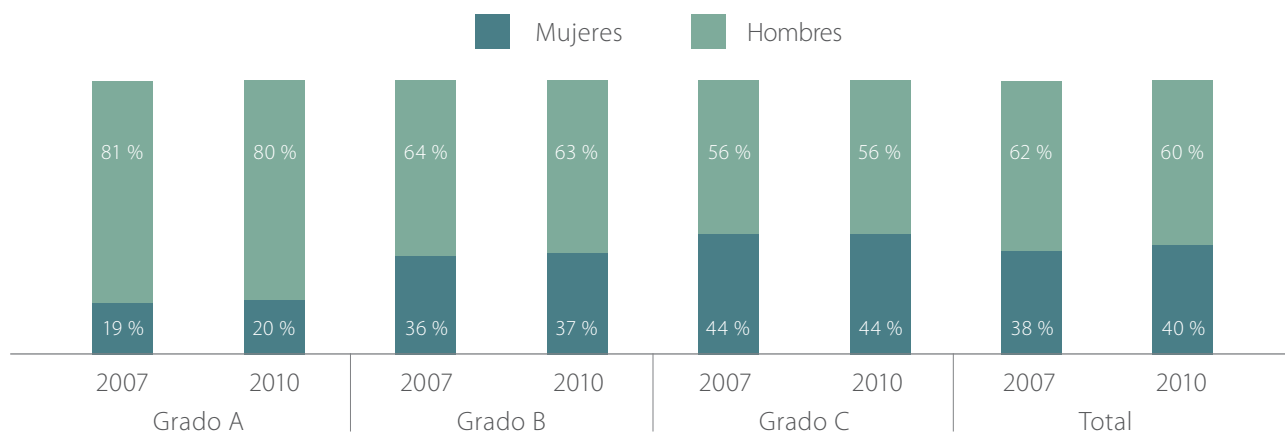
Fuente: Eurostat, Estadísticas de educación.



tienden a operar en sintonía con expectativas basadas en el género, puesto que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores vinculados a los roles tradicionales de las mujeres, como, por ejemplo, el ámbito de la salud, los servicios sociales, las humanidades, las artes, la formación de personal docente y las ciencias de la educación.

En 2012, la proporción de hombres era mayor que la de las mujeres en los ámbitos de la ingeniería, la industria y la construcción en los niveles educativos 5 y 6 (de la CINE-97) en todos los Estados miembros. La agricultura y la veterinaria son los ámbitos en los que la participación de mujeres y hombres es más equilibrada.

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UE ENTRE EL PERSONAL ACADÉMICO DE TODOS LOS GRADOS EN LAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR EN 2007 Y 2010



Fuente: Comisión Europea, informe estadístico *She Figures*, 2012.

Las mujeres están infrarrepresentadas en los cargos académicos de responsabilidad en la mayoría de Estados miembros

En las instituciones de enseñanza superior, los hombres superaban en número a las mujeres en todos los grados del personal académico y representaban el 60 % del personal en las instituciones de enseñanza superior en 2010 (una ligera reducción con respecto al 62 % registrado en 2007). El predominio de los hombres dentro del personal académico es una realidad en la mayoría de Estados miembros. Existen diferencias significativas en los niveles de segregación vertical dentro de los tres grados de personal académico. En 2010, las mujeres representaban de media en toda la UE-27 el 44 % de los puestos de grado C (el primer grado o puesto que ocuparía alguien que acaba de obtener el título de doctorado, nivel 6 de la CINE), el 37 % de los puestos de grado B (personal de investigación que trabaja en puestos de menos responsabilidad que los cargos superiores, pero de más responsabilidad que las personas que acaban de obtener un título de doctorado) y sólo el 20 % de

los puestos de grado A (el grado o puesto máximo en el que normalmente se lleva a cabo una labor de investigación). La situación no es muy distinta a la de 2007 (cuando las mujeres ocupaban el 44 % de los puestos de grado C, el 36 % de los puestos de grado B y el 19 % de los puestos de grado A).

Las mujeres siguen incrementando su participación en la educación superior, superando en número a los hombres en muchos campos dentro del nivel de educación superior (nivel terciario). No obstante, la segregación de género, tanto la horizontal como la vertical, no ha cambiado al mismo ritmo. Debido a ello, las preferencias profesionales de mujeres y hombres fuera de los sectores tradicionales no evolucionan en igual medida en diferentes profesiones y es posible que las personas no tengan acceso a las mismas oportunidades en términos de carrera profesional.

En el ámbito académico es necesario seguir mejorando y respaldando tanto la presencia de las mujeres como su acceso a los niveles superiores, y éste es un problema que tiene que abordar la mayoría de los Estados miembros.

Iniciativas útiles

Los **estereotipos de género** están considerados como un factor causal de la segregación y las desigualdades basadas en el género en el ámbito de la educación y la capacitación, y se intenta combatirlos a través de varias medidas aplicadas por los Estados miembros. Se presta especial atención al plan de estudios, debatiendo los roles, los estereotipos y la igualdad de género en las asignaturas de ciencias sociales o historia (sistema educativo obligatorio danés *Folkeskole*). El Plan de Acción chipriota sobre Igualdad de Género en la Educación (2014-2017) incluye medidas para abordar los roles y estereotipos de género en la familia y la sociedad. La «Situación en materia de igualdad de género» dentro del Ministerio de Educación, Juventud y Deporte de España y la «Propuesta de plan de acción estratégico a medio plazo para la igualdad de género» de Chequia definen la eliminación de las consecuencias de los estereotipos de género como una de las metas de la política educativa. En Croacia, las normas de redacción de los libros de texto prescriben que «los libros de texto tienen que preparar a ambos sexos para una participación activa y en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida», así como «promover la igualdad de género». El Instituto Pedagógico, la autoridad griega competente para el material escolar, ha dado pasos para eliminar los estereotipos ofensivos sobre las mujeres a través de los Marcos Curriculares Intertemáticos Integrados (2004). El Plan de Estudios Nacional húngaro incluye en el programa lectivo los derechos humanos, así como la sensibilización y las actitudes respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.



El **desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género** en los sistemas educativos y el suministro de material de apoyo al personal docente forman parte de las medidas aplicadas por algunos Estados miembros en el marco de las políticas de igualdad de género en el ámbito de la educación. El Instituto Pedagógico chipriota cuenta con un sitio web dedicado a la igualdad de género para el profesorado, que incluye información y material sobre igualdad de oportunidades para las niñas y los niños en los centros escolares. En Lituania, un material de apoyo didáctico para el profesorado y los pedagogos sociales, denominado «Posibilidades para promover la igualdad de género en la escuela», informa sobre los objetivos de igualdad de género en las escuelas y ofrece herramientas para la educación en igualdad de género tanto en la escuela como dentro de la comunidad escolar en sentido amplio. En España, dentro del marco de la colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se creó el portal «Intercambia» para facilitar el acceso y el intercambio de información (tecnologías de la información y comunicación, una base de datos y estadísticas) y conocimientos sobre las prácticas educativas que fomentan la igualdad de oportunidades y evitan la violencia de género.

AVANCES Y OBSTÁCULOS EN LA ESFERA B: EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA MUJER

AVANCES

- Se ha ido reduciendo lentamente la brecha de género en varios sectores educativos dominados por los hombres.
- Hay más mujeres entre las personas que se gradúan en estudios universitarios, en general, en todos los Estados miembros.
- La brecha laboral de género es menor entre las personas con niveles educativos elevados (5-6), y las mujeres que están dentro de esta categoría se han visto menos afectadas por la crisis económica.

OBSTÁCULOS

- El ritmo de cambio en la educación en términos de segregación de género, tanto horizontal como vertical, es lento.
- Las mujeres están poco representadas en los niveles académicos superiores.
- Sigue existiendo una brecha laboral de género para todos los niveles de educación.

El camino a seguir para la UE

- Seguir afrontando y desmontando los estereotipos basados en el género y la segregación en la educación y la capacitación mediante el respaldo a la introducción de planes de estudios sensibles al género en la educación, el asesoramiento sobre la carrera profesional y la realización de campañas en los medios de comunicación que animen a las personas a seguir trayectorias profesionales que se ajusten a sus competencias y habilidades.
- Abordar la segregación de género en la educación, puesto que esta se traduce en nuevas desigualdades en el mercado laboral y contribuye a incrementar las diferencias en las oportunidades económicas para mujeres y hombres.
- Garantizar oportunidades profesionales y desarrollo profesional tanto para las mujeres como para los hombres que optan por sectores no tradicionales que normalmente están asociados al sexo contrario.
- Crear oportunidades para que las mujeres puedan explotar sus propios logros académicos en igual medida que los hombres y romper el «techo de cristal» que existe para las mujeres en el ámbito universitario.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es el centro de conocimiento de la UE sobre la igualdad de género. Ayuda a los responsables políticos y a todas las instituciones competentes a hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres para toda la ciudadanía europea, ofreciendo conocimientos específicos e información fiable sobre la igualdad de género en Europa.

Para más información, véase: <http://eige.europa.eu>

El Centro de Recursos y Documentación (CRD) del EIGE es una herramienta innovadora y práctica desarrollada para ayudar a localizar recursos clave sobre igualdad de género, facilitar el intercambio de conocimientos entre las personas interesadas en las políticas y prácticas sobre la materia, y ofrecer un espacio en línea para el debate y la discusión.

Para más información, véase: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Información de contacto:

Instituto Europeo de la Igualdad de Género
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITUANIA
Tel. +370 5-215-7444 y +370 5-215-7400

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-596-1
doi:10.2839/076143
MH-04-15-022-ES-N