



Universidad de Valladolid



Campus de Palencia



TRABAJO DE FIN DE GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

***RELACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EDUCACIÓN
SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA EMPLEABILIDAD***

Autora: Alicia Fenollosa Legua

Tutor: José Ignacio García-Valdecasas

Valladolid, 26 de junio de 2022

“La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”

NELSON MANDELA (1918-2013)

“Existen pocas armas en el mundo tan poderosas como una niña con un libro en la mano”

MALALA YOUSAFZAI (1997)

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para hacer frente al desafío de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y el buen gobierno”

KOFI ANNAN (1938-2018)

“La subrepresentación de las mujeres en espacios de poder y de toma de decisiones sigue siendo la norma. Anhelamos con impaciencia que esto cambie. La paridad es la única opción igualitaria, y la igualdad es lo único que nos basta”

PHUMZILE MIAMBO-NECUKA (1955)

Índice

1. Introducción	Pág. 1
1.1 Justificación del tema	Pág. 1
1.2 Hipótesis	Pág. 3
1.3 Objetivos	Pág. 4
1.4 Estructura	Pág. 4
1.5 Metodología	Pág. 6
2. Marco teórico	Pág. 6
2.1 Género: evolución conceptual	Pág. 7
2.2 Desigualdad: desigualdad de género	Pág. 11
3. Análisis estadístico de la brecha de género en educación y en empleo	
3.1 Brecha de género en educación	Pág. 16
3.2 Brecha de género en el empleo	Pág. 28
3.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Pág. 38
4. Conclusiones	Pág. 40
Bibliografía	Pág. 43

1. INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta a continuación corresponde al estudio sociológico realizado en base a un análisis descriptivo de la situación actual en España con relación a cómo influye la brecha de género educacional en la brecha de género en el empleo.

La principal motivación que me ha llevado a elegir este tema es mi preocupación personal por la posible existencia de desigualdades entre individuos y, sobre todo, entre hombres y mujeres en el sistema educativo español.

Mi sensación personal es que sí existe brecha de género, pues no he visto nunca a una mujer estudiar o trabajar de fontanera, albañil o mecánico de coches, y, por el contrario, nunca he visto a un hombre estudiar o trabajar de esteticien en un salón de belleza. Sin embargo, nunca había realizado ningún trabajo de investigación al respecto, así que a través de este trabajo podré comprobar si mis sensaciones pueden corroborarse con cifras oficiales.

1.1 Justificación del tema

La Constitución Española¹ de 1978 en su artículo 14 y 9.2 establece respectivamente,

“todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

¹ Constitución Española, en vigor desde el 29-12-1978 BOE.es - BOE-A-1978-31229 Constitución Española.

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

La Ley Orgánica 3/2007², de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en sus artículos 3 y 4 detalla respectivamente,

“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

“la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”

El 25 de septiembre de 2015, los principales representantes de los países más importantes del mundo adoptaron un conjunto de objetivos generales para conseguir principalmente erradicar la pobreza, preservar el planeta, y promover la prosperidad para todas y todos los ciudadanos del planeta, estableciendo una nueva agenda de desarrollo basado en la sostenibilidad del sistema. De esta forma, la Organización de Naciones Unidas (ONU) elaboró un informe³ abierto, en el que participaron diferentes organismos, y que sirvió para poner las bases

² LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva para mujeres y hombres consultada en Microsoft Word - LEY ORGANICA 3-2007.doc (mites.gob.es)

³ Memoria del secretario general sobre la labor de la Organización de Naciones Unidas (2015) disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/228/31/PDF/N1522831.pdf?OpenElement>

de uno de los programas más ambiciosos que dicha organización ha diseñado y que ha sido ratificada por diferentes estamentos políticos, sociales y económicos.

“La existencia de desigualdades a nivel social, educativas, económicas, de género, de condiciones de vida, etc. entre diferentes territorios, zonas, estados o continentes son el principal argumento para establecer esta agenda universal que consiga reducir, en primera instancia, y/o eliminar las posibles desigualdades existentes”

Esta afirmación taxativa de desigualdades está claramente probada y documentada en el informe de la Organización de Naciones Unidas publicado en 2015.

Así pues, el reconocimiento tácito de la existencia de estas desigualdades, tan solo hace 7 años, ha hecho que mi trabajo se enfoque en esta dirección, y que pueda establecerse un análisis descriptivo a partir de la información publicada en diferentes organismos oficiales que me permitan investigar y profundizar en descubrir si realmente las desigualdades en España son tales, y si dichas desigualdades influyen directamente en el desarrollo de la carrera profesional de los ciudadanos, y, consecuentemente en su desarrollo personal. En definitiva, analizar la relación entre sociedad, educación y empleo en España.

1.2 Hipótesis

La hipótesis principal de partida de este trabajo se basa en comprobar si existe una brecha de género en educación, y concretamente en la enseñanza postobligatoria de Bachiller y Formación Profesional, si existe brecha de género

en el empleo de los individuos, y en caso de existir, si estas dos brechas de género están relacionadas y consecuentemente influyen en las posibilidades individuales de desarrollo.

1.3 Objetivos

El trabajo que se presenta tiene como principales objetivos conseguir clarificar los siguientes puntos:

- Conocer la situación de los estudiantes en España verificando si existe o no desigualdad entre géneros en cuanto a diferentes especialidades formativas
- Conocer la situación actual de empleabilidad en España verificando si existe o no desigualdad entre géneros en cuanto a diferentes sectores y/o actividad
- Conocer si influye positiva o negativamente un nivel educacional en un nivel de empleabilidad por sectores de población y niveles de estudios
- Conocer la relación existente entre las políticas establecidas por los organismos públicos respecto a la implantación de los ODS y la brecha de género en educación y empleabilidad

1.4 Estructura

Para alcanzar los objetivos y conseguir verificar o refutar la hipótesis de estudio planteada en el presente documento se ha dividido el trabajo en 5 partes diferenciadas, según se concreta en el índice principal.

El punto primero recoge la introducción general del tema, la justificación de este con detalle de los puntos más importantes a los que se ha accedido para determinar hasta qué punto se puede considerar un motivo influyente la relación entre brecha de género educacional y brecha de género ocupacional. Además, se ha incluido en este primer apartado la concreción de los principales objetivos del estudio a partir de los cuales se determinará la verificación de la hipótesis descrita, así como el desarrollo de la metodología utilizada para la elaboración de dicho informe.

El segundo apartado del trabajo recoge el marco teórico a partir del cual se establece y determina el marco conceptual del que se parte para conseguir analizar de una forma pormenorizada las diferentes teorías y estudios que avalan dicho estudio.

En el tercer punto del informe se desarrolla el marco teórico del estudio donde a partir de diferentes teorías y autores se han delimitado conceptos como género y desigualdad que ha permitido perfilar en profundidad las principales arterias de dicho estudio.

En el cuarto apartado del trabajo se ha detallado de manera descriptiva y gráfica la situación actual de la sociedad española teniendo en cuenta su nivel de estudios y diferenciando cada uno de los niveles por género. Además, se ha detallado también de manera descriptiva y gráfica la situación real de empleabilidad de la sociedad española actual diferenciando en diferentes segmentos por edad, género y sector profesional. Este apartado incluye también un análisis descriptivo de los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la ONU relacionados con la hipótesis que se plantea para conectar las exigencias de las organizaciones gubernamentales que se

implementan en todas sus políticas sociales, educativas y de ocupación con la finalidad de demostrar que están totalmente conectadas y se rigen por los mismos ejes de actuación.

1.5 Metodología

Para la realización de este trabajo de carácter descriptivo se ha llevado a cabo un detallado análisis documental y bibliográfico tanto a nivel nacional como por comunidades autónomas a partir de las cuales se ha procedido a definir determinados conceptos y enmarcarlos en el concreto contexto de la investigación.

Para ello se han utilizado diferentes fuentes de información oficiales como la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)⁴, la base de datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional⁵, la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal⁶ o la base de datos del Organismo para el desarrollo Económico de Cooperación y Desarrollo⁷.

2. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado se desarrolla el marco conceptual del trabajo a partir del cual se establecen los argumentos y disposiciones teóricas que refuerzan,

⁴ INE consultado en <https://ine.es/>

⁵ Ministerio de Educación y Formación Profesional consultado en <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>

⁶ SEPE consultado en Estadísticas | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)

⁷ OCED consultado en Graduates by field of education (oecd.org)

explican y establecen las principales características y construcción de términos como género y desigualdad.

2.1 Género: evolución conceptual

Del latín “*genus, -eris*”, clase, el término género hace referencia a las expectativas de carácter cultural relacionados con los roles, comportamiento o características que definen y diferencian a hombres y mujeres.

El género se define como una categoría social y muchas veces se confunde con términos como sexo, mujer, feminismo. Pero, el “sexo” se utiliza para designar las diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, mientras que el “género” se refiere tanto a las ideas y representaciones, como a las prácticas sociales de hombres y mujeres que implican una diferenciación jerarquizada de espacios y funciones sociales.

Pero ¿ha sido siempre así? Evidentemente no. Las relaciones de género entre hombres y mujeres avanzan, se desarrollan y cambian con el paso del tiempo puesto que están asociadas a construcciones sociales que también evolucionan según lo hacen las sociedades.

Las relaciones de género son construidas socialmente, y, por tanto, pueden ser transformadas. El hecho de ser construidas por la sociedad implica que a menudo adoptan diferentes tipos y a lo largo de la historia han sido construidas por el imaginario colectivo.

Los estudios de género fijan su origen ligado a los movimientos feministas que empezaron a realizarse en la década de los 60. De hecho, es John Money quien utiliza por primera vez en 1951 el término género, aunque como se ha señalado

con anterioridad su significado ha ido variando y enriqueciéndose según el paso del tiempo a la par de las sociedades.

Anteriormente, fue la ciencia quien dispuso la potestad para establecer las diferencias entre hombres y mujeres basándose en la biología como algo establecido por la naturaleza que diferencia a los individuos como hombres y mujeres. Así, antes de la década de los 70 así se entendía y así se procedía a su divulgación.

En los estudios de género son fundamentales las aportaciones al respecto de Robert Stoller (1924-1991), psicólogo y profesor de psiquiatría en la Facultad de Medicina de la UCLA, quien en 1968 realizó diferentes estudios sobre los trastornos de la identidad sexual que le condujeron a identificar y definir la “identidad de género” estableciendo una clara distinción entre sexo biológico y género psicosocial. Los estudios de Stoller permitieron establecer una nueva mirada acerca de la transexualidad.

Clara Murguialday, economista feminista, profesora e investigadora en estudios de género señala

“el psicólogo Robert Stoller no solo definió la identidad de género” sino que concluyó en sus estudios que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritmos y costumbres históricamente atribuidos a cierto género” (Murguialday:2001)

Habitualmente, “se confunden y se utilizan como sinónimos cuando no lo son categorías como “género, mujer, derechos de las mujeres y hasta empoderamiento” (Murguialday:2001).

Con los años y a través de los estudios realizados, se confirma que existe algo fuera de lo biológico que determina la identidad y el comportamiento de los individuos admitiendo la influencia de la socialización como elemento esencial en la adquisición de una identidad masculina o femenina. Puede establecerse que el sexo se hereda puesto que tiene que ver con rasgos biológicos y fisiológicos del hombre o la mujer, y el género, se adquiere en tanto y cuando se incorpora mediante la construcción social de las diferentes sexualidades.

Señala Lagarde (1996),

“todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas, tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura”

Así pues, la perspectiva de género parte de la visión del mundo, de sus tradiciones, de sus culturas, de sus generaciones, de sus sociedades. Y cada individuo, cada sociedad, cada territorio construye una mirada de género diferente que incorpora a su identidad cultural provista de ideas, prejuicios, valores, normas, deberes, estereotipos que la definen, que la perfilan y que están presentes en todas y cada una de sus decisiones y por supuesto forman parte de su desarrollo.

Para Isabel Pla (2013) existen diferentes estereotipos que determinan el proceso educativo de cualquier ciudadano,

“el estereotipo viene definido por la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad, con carácter inmutable” (Pla:2013)

La sociedad utiliza los estereotipos con la finalidad de simplificar la realidad que le rodea para hacerla mucho más comprensible y cercana. Además, los estereotipos sirven para facilitar la socialización, la integración de los individuos en un entorno hostil, desconocido o incluso inaccesible para ellos.

En la misma línea, Isabel Pla (2013) define también los estereotipos como,

“creencias populares sobre grupos sociales específicos o sobre determinada clase de individuos” (Pla:2013)

Existen diferentes tipos de estereotipos, pero este trabajo se hace referencia a los estereotipos sociales de género que Isabel Pla (2013) define como,

“conjunto estructurado de creencias y expectativas comúnmente aceptadas en una sociedad determinada, acerca de las características que poseen, pueden poseer o deben poseer las mujeres y los hombres como grupos diferentes” (Pla:2013)

Así, los estereotipos de género son un conjunto de ideas, un conjunto de características comunes, y por supuesto un conjunto de prejuicios que la sociedad ha utilizado a lo largo del tiempo para poder explicar los comportamientos del hombre y la mujer.

Estos estereotipos de género se han ido construyendo a lo largo de los años y han hecho creer que las mujeres son frágiles, sumisas, tiernas y débiles, entre otras cosas. Pero ¿puede haber influido estas construcciones sociales en la determinación de la educación de las mujeres? ¿ha segregado el sistema

educativo a hombres y mujeres según estas características en especialidades educativas diferentes?

Y, ¿cómo ha cambiado la posición de las mujeres con relación a los hombres?

¿han aumentado o han disminuido las desigualdades?

2.2 Desigualdad: desigualdad de género

El prefijo “des” le confiere a cualquier concepto un significado totalmente opuesto al propio término que antepone. Por otra parte, el concepto igualdad, que proviene del latín “aequalitas” significa equitativo, justo, igual, así que desigualdad significa lo “no justo”, “no equitativo”, “no igual”.

La desigualdad exige la relación entre dos cosas, situaciones o personas entre las que se establece una situación de disparidad o desventaja de una parte sobre la otra.

Hannah Arendt⁸ sostiene que,

"la pluralidad es la condición de la acción humana debido a que todos somos lo mismo, es decir, humanos, y por tanto nadie es igual a cualquier otro que haya vivido, viva o vivirá" (Parra:1997)

Esta idea de Arendt engloba dos ideas importantes, por una parte, la consideración de la igualdad entre hombres y mujeres, mientras que por otra reconoce la diversidad de hombres y mujeres según sus vivencias.

⁸ Las desigualdades de género y su relación con los ámbitos público y privado. Consultado en Parra (1997) Las Desigualdades según el Género y su Relación con los Ámbitos Público y Privado. Una Perspectiva Desde lo Educativo (uchile.cl)

Así, el género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual (Hérendez: 2006).

Se crea un dualismo jerárquico (Perona:2012) dentro de una cultura determinada que define qué atributos y características definen lo femenino y lo masculino. Pero un dualismo que no solo define las categorías, sino que las enfrenta y las posiciona en un estrato social diferenciado.

A dicha clasificación se le anexa una significación condicionada cuya perspectiva resulta peyorativa, una dimensión valorada como POSITIVA o NEGATIVA (Perona:2012). Para Perona el *dualismo jerárquico* supone la existencia de dos polos opuestos con una relación antagónica y segregada del otro, y no dos polos diferentes y/o tal vez complementarios.

A su vez, el término jerárquico implica un orden, una estratificación donde se determina y se entiende como superior o mayor estatus pertenecer a una categoría u otra.

En este sentido, Perona (2012), distingue cómo se asigna a lo masculino una valoración positiva de las actividades, acciones o actitudes que realizan y por el contrario son catalogados como femeninos y con una valoración negativa atribuyéndose un estatus inferior aquellos aspectos de la personalidad asociados a lo femenino. Perona describe un ejemplo concreto haciendo referencia al binomio “razón-emoción” y lo explica de la siguiente forma,

“En la sociedad moderna la razón es concebida como un atributo netamente masculino: nos evoca la rapidez mental, la inteligencia, la velocidad de acción, la astucia, lo científico. La emoción, por su parte,

adquiere una connotación femenina: nos recuerda la vulnerabilidad, la dependencia, la acción impulsiva, lo artístico. Visualmente, si en un segundo tuviéramos que crear una imagen mental de la razón y la emoción, la primera seguramente nos llevaría a pensar en un empresario (hombre) impartiendo directivas a sus subordinados, o un científico (hombre) trabajando en su estudio; mientras que la segunda se conectaría con una imagen de una mujer llorando, o un pintor bohemio (y pobre) en su taller” (Perona:2012)

La perspectiva de género reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y hombres como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género (Lagarde: 1996). Una opresión que se materializa en la segregación de dos partes que se desarrollan en desigualdad, una segregación que implica unas condiciones diferentes para cada uno de los géneros y que determina todo un conjunto de relaciones y características que influyen en el desarrollo personal de los individuos.

Ello nos remite a la consideración fundamental, por una parte, de la igualdad entre hombres y mujeres y, por la otra, a la existencia de diversidad de hombres y mujeres en las distintas culturas.

Para Murguialday (2005), las relaciones de género están estrechamente relacionadas con las relaciones de poder, la jerarquización social, la desigualdad entre iguales y así lo determina,

“las relaciones de género hacen referencia a la manera en que mujeres y hombres se relacionan generando posiciones de desigualdad en las que

lo femenino y la mayoría de las mujeres estarán en el polo subordinado en tanto que lo masculino y la mayoría de los hombres conforman el polo dominante” (Murguialday:2005)

Hernández (2006) insiste en la misma relación entre género y poder desigual,

“el concepto de género emergió para designar todo aquello que es construido por las sociedades para estructurar, ordenar, las relaciones sociales entre mujeres y hombres. Al basarse en relaciones sociales, estas construcciones sociales y simbólicas en la diferencia sexual, se estructuran relaciones de poder cuya característica esencial es el dominio masculino”

Sin embargo, una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica (Lagarde: 1996)

Alcanzar la igualdad de género para todas las mujeres depende principalmente de empoderar y garantizar los derechos de todas aquellas que han sido marginadas durante décadas de discriminación estructural por razones de género. En este sentido, es importante reducir todo tipo de desigualdades y dar instrumentos, implementar políticas y mecanismos que fomenten todo tipo de intervenciones directas para conseguir reducir o eliminar todo tipo de barreras.

Clara Murguialday define el empoderamiento como,

“la capacidad de las personas para que tomen el control de sus propias vidas: establezcan sus propias agendas, desarrollen habilidades, aumenten su confianza en sí mismas y resuelvan sus problemas”
(Murguialday:2005)

Esa capacidad para tomar el control de las propias agendas depende en gran medida del desarrollo educacional, de las oportunidades de desarrollo personal y social en entornos libres de estereotipos de género.

3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EDUCACIÓN Y EN EMPLEO

Son muchas las corrientes teóricas que se han preocupado por el fenómeno de la segregación de género en el ámbito de la educación y en el ámbito de la ocupación, y así se puede observar en la creciente preocupación que muestran las autoridades gubernamentales por desarrollar todo tipo de políticas encaminadas a reducir y/o eliminar las posibles desigualdades de género tanto en la educación de los ciudadanos como en el mercado de trabajo.

En los epígrafes que se desarrollan a continuación se realiza el análisis de las posibles brechas de género por niveles de estudios, y las posibles brechas de género por ocupaciones y sectores en España a partir de los datos publicados principalmente por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad, Instituto Nacional de Estadística (INE) y Encuesta de Población Activa (EPA.)

3.1 Brecha de género en educación

Existen diferentes agentes socializadores que forman parte del crecimiento personal de los individuos, es decir, existen diferentes elementos que determinan en gran medida la socialización de las personas puesto que canalizan y participan de la elaboración de la identidad personal de las personas y que marcan sus creencias, opiniones, forma de entender la vida, etc.

La familia es el primer agente socializador y el más primario donde el individuo inicia la construcción de su identidad de género. Los miembros de una familia desde el mismo momento del nacimiento esperan y condicionan los comportamientos y asignan determinados roles que deben ser reproducidos por los nuevos miembros de la sociedad. Así pues, la familia se posiciona como uno de los primeros agentes socializadores que intervienen en el constructo identitario, pero no es el único, sociedad, medios de comunicación y escuela son otros agentes que intervienen directamente en el proceso de socialización.

Pero ¿cómo influye la escuela? ¿hay igualdad de oportunidades? ¿son las oportunidades reales? ¿existen especialidades formativas masculinizadas y especialidades formativas feminizadas?

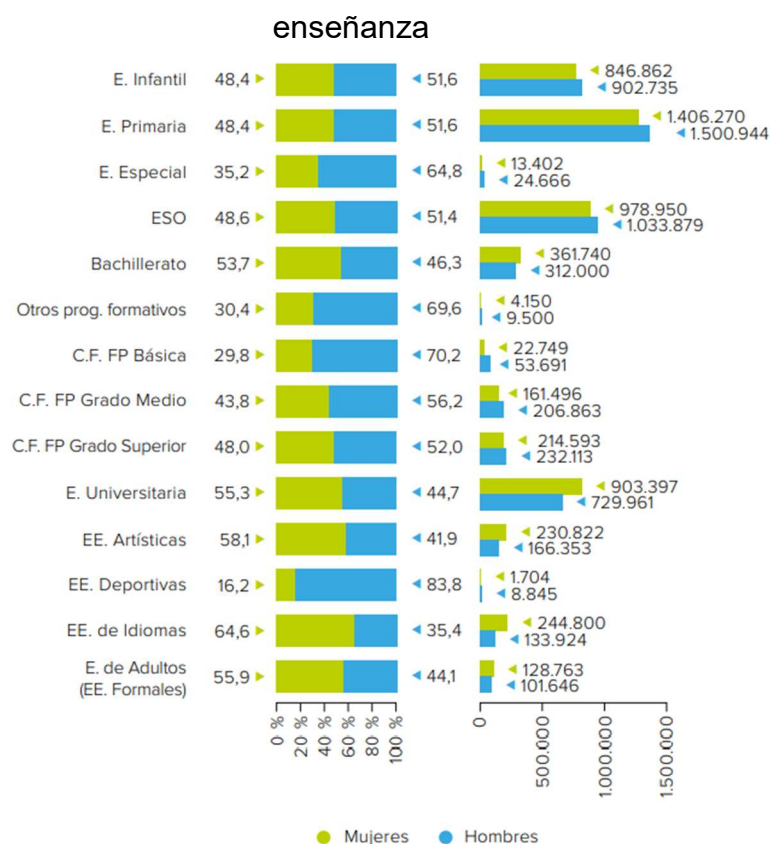
El Ministerio de Educación y Formación Profesional muestra la evolución de la incorporación de las mujeres a la educación en un informe⁹ que ha publicado en marzo 2022 y actualizado a fecha de junio, “*La igualdad en cifras*”, donde ofrece desde una mirada con perspectiva de género diferentes datos interesantes que

⁹ Igualdad en Cifras. Disponible en Igualdad en cifras - Espacio de Igualdad | Ministerio de Educación y Formación Profesional (educacionyfp.gob.es)

analizan la presencia, la participación y los resultados de hombres y mujeres en diferentes niveles educativos.

En la tabla 1 se observa en valores absolutos y también en porcentajes la cantidad de alumnado matriculado en el sistema educativo separado según sexo y enseñanza durante el curso académico 2019-2020.

Tabla 1: Alumnado matriculado en el curso 2019-2020 en España según sexo y enseñanza



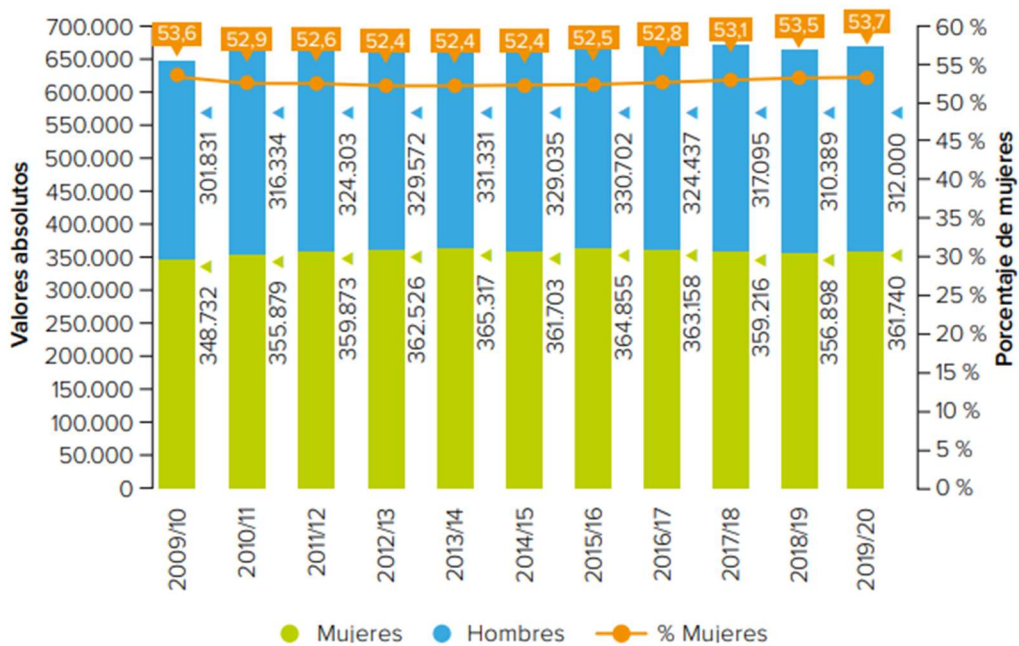
Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

En los datos se refleja como el número de hombres matriculados en enseñanza postobligatoria es más alto en formación profesional mientras que en Bachillerato y educación universitaria son las mujeres las que tienen una mayor tasa de presencia. Concretamente, el 53,7 de las mujeres se matriculan en Bachillerato frente a los hombres que tienen una presencia del 47,3. En ciclos formativos la tendencia es opuesta siendo el 43,8% y 48% las mujeres que se matriculan en

grados medios y superiores respectivamente, mientras que los hombres que se matriculan en un ciclo medio y superior representan el 56,2% y el 52%. De estos datos se deduce que hay una presencia mayor de mujeres que continúan con sus estudios en Bachiller después de haber después cursado la etapa obligatoria. Sin embargo, la presencia de las mujeres es mucho menor que la de los hombres en Formación Profesional.

En relación con otros años, se observa una evolución constante pues el alumnado matriculado en Bachiller diferenciado por sexo respecto a otros años se mantiene prácticamente igual durante el curso 2019-2020 según los datos que se detallan en la tabla 2.

Tabla 2: Evolución del alumnado matriculado en Bachillerato por sexo

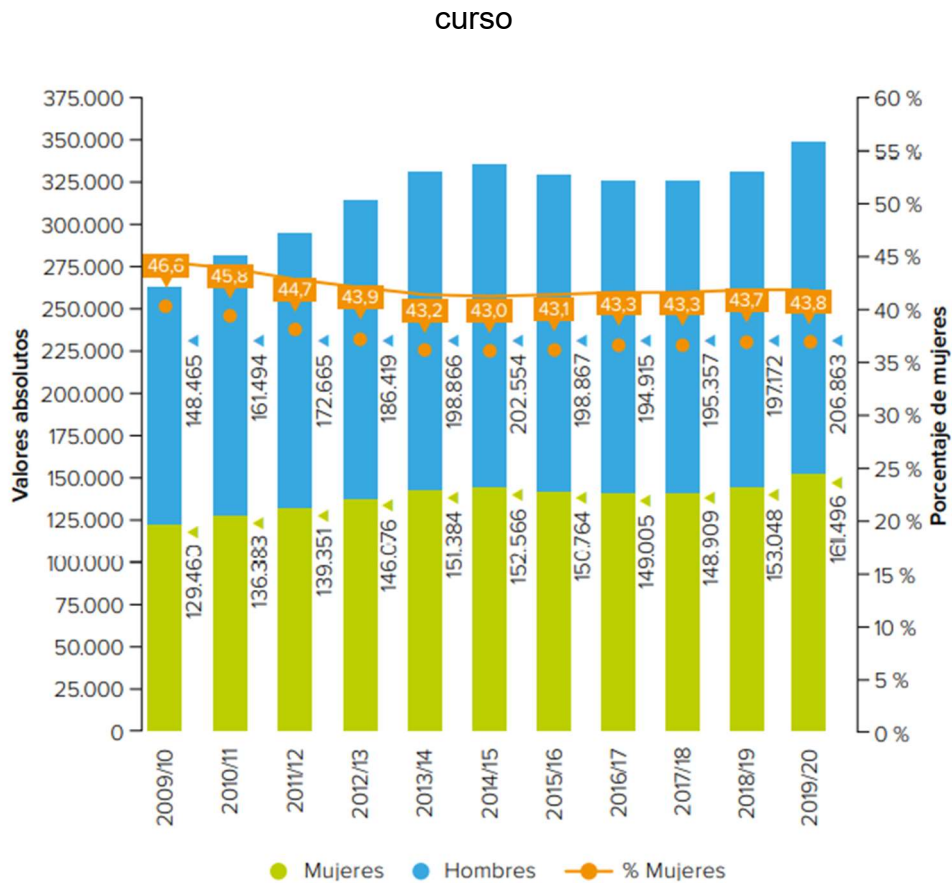


Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Los datos que se detallan en las tablas 3,4,5 y 6 indican una evolución creciente en los individuos que eligen seguir sus estudios en la formación profesional, concretamente en la primera tabla se muestra la evolución de matriculados en

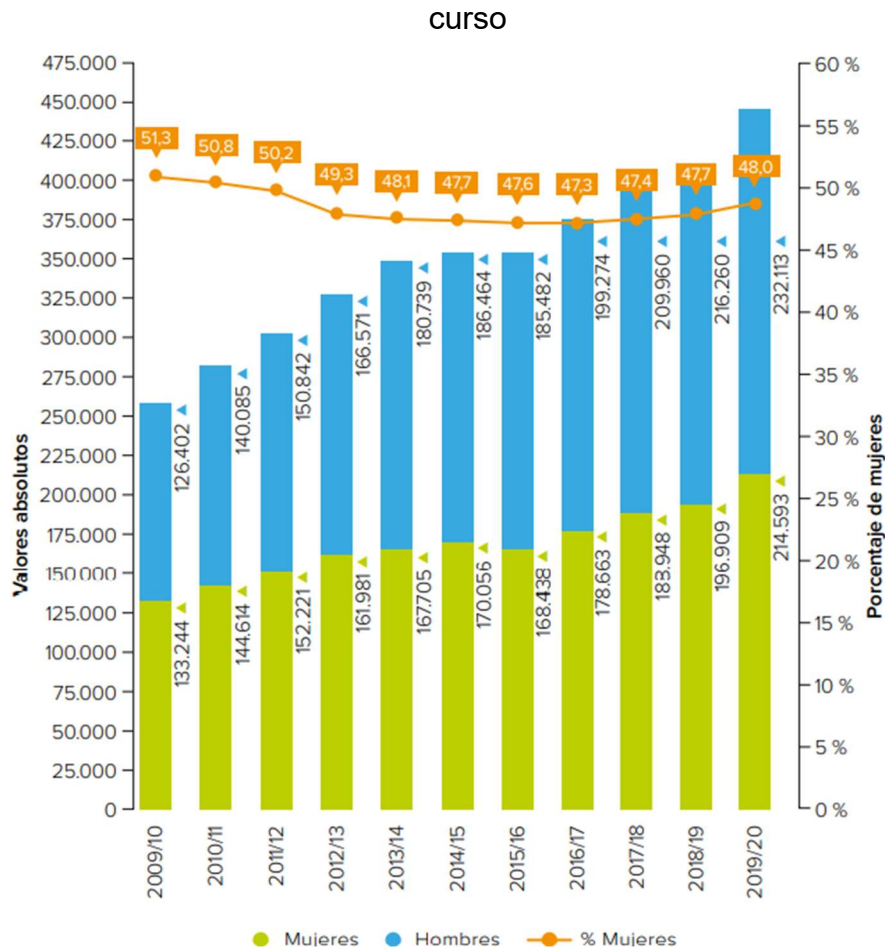
FP de Grado Medio separados por sexo y en la siguiente la evolución respecto a otros cursos del alumnado matriculado en FP de Grado Superior. En ambos niveles, tanto en CFGM como en CFGS existe una tendencia creciente.

Tabla 3: Evolución del alumnado matriculado en FP de Grado Medio por sexo y



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Tabla 4: Evolución del alumnado matriculado en FP de Grado Medio por sexo y



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En la siguiente tabla publicada en la sección de estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional se observa la distribución del alumnado que opta por seguir sus estudios en la formación profesional diferenciados por familia profesional y por sexo.

Tabla 5: Distribución del alumnado de ciclos formativos de FP según sexo y familia profesional durante el curso 2020

	FP BÁSICA				GRADO MEDIO				GRADO SUPERIOR			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
TOTAL GENERAL	53.691	70,2	22.749	29,8	206.863	56,2	161.496	43,8	232.113	52,0	214.593	48,0
Actividades físicas y deportivas	74	79,6	19	20,4	11.207	79,8	2.839	20,2	19.626	78,2	5.477	21,8
Administración y Gestión	6.552	49,0	6.818	51,0	21.392	41,1	30.688	58,9	23.257	37,2	39.226	62,8
Agraria	3.551	79,9	891	20,1	5.860	82,6	1.235	17,4	6.057	77,8	1.733	22,2
Artes Gráficas	429	56,2	335	43,8	2.157	61,5	1.351	38,5	1.206	50,3	1.192	49,7
Artes y Artesanía	0	-	0	-	0	-	0	-	55	44,4	69	55,6
Comercio y Marketing	2.151	45,2	2.604	54,8	8.601	50,2	8.545	49,8	16.514	52,9	14.705	47,1
Edificación y Obra Civil	627	90,9	63	9,1	653	77,8	186	22,2	2.627	66,7	1.313	33,3
Electricidad y Electrónica	9.708	96,5	347	3,5	25.896	96,5	927	3,5	22.716	94,1	1.430	5,9
Energía y agua	0	-	0	-	225	93,4	16	6,6	2.214	89,7	253	10,3
Fabricación Mecánica	4.829	97,3	132	2,7	11.744	95,9	507	4,1	8.935	89,6	1.033	10,4
Hostelería y Turismo	4.131	60,0	2.756	40,0	10.591	61,4	6.661	38,6	9.898	43,6	12.827	56,4
Imagen Personal	1.282	19,1	5.424	80,9	2.087	11,7	15.712	88,3	520	6,5	7.533	93,5
Imagen y Sonido	0	-	0	-	3.197	77,4	932	22,6	12.563	68,0	5.910	32,0
Industrias Alimentarias	285	58,5	202	41,5	1.961	44,4	2.459	55,6	1.296	53,3	1.136	46,7
Industrias Extractivas	0	-	0	-	179	95,7	8	4,3	0	-	0	-
Informática y Comunicaciones	10.472	82,6	2.200	17,4	33.581	92,3	2.787	7,7	49.550	87,6	7.006	12,4
Instalación y Mantenimiento	571	96,6	20	3,4	11.371	97,5	286	2,5	9.511	96,1	388	3,9
Madera, Mueble y Corcho	1.580	91,6	144	8,4	2.122	89,8	240	10,2	689	74,3	238	25,7
Marítimo Pesquera	44	100,0	0	-	1.501	93,4	106	6,6	1.735	90,8	175	9,2
Química	0	-	0	-	1.451	43,5	1.883	56,5	3.196	47,3	3.564	52,7
Sanidad	0	-	0	-	20.376	24,7	62.023	75,3	15.315	24,0	48.382	76,0
Seguridad y Medio ambiente	0	-	0	-	1.106	91,2	107	8,8	4.453	55,7	3.542	44,3
Serv. Socioculturales y a la Cdad.	187	43,4	244	56,6	3.024	13,2	19.869	86,8	8.386	13,1	55.414	86,9
Textil, Confección y Piel	219	41,5	309	58,5	345	22,7	1.174	77,3	262	14,5	1.543	85,5
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	6.952	97,1	211	2,9	26.179	96,6	932	3,4	11.492	95,9	490	4,1
Vidrio y Cerámica	47	61,0	30	39,0	57	71,3	23	28,8	40	74,1	14	25,9

(1) Incluye el alumnado de enseñanza presencial (regímenes ordinario y de adultos) y enseñanza a distancia

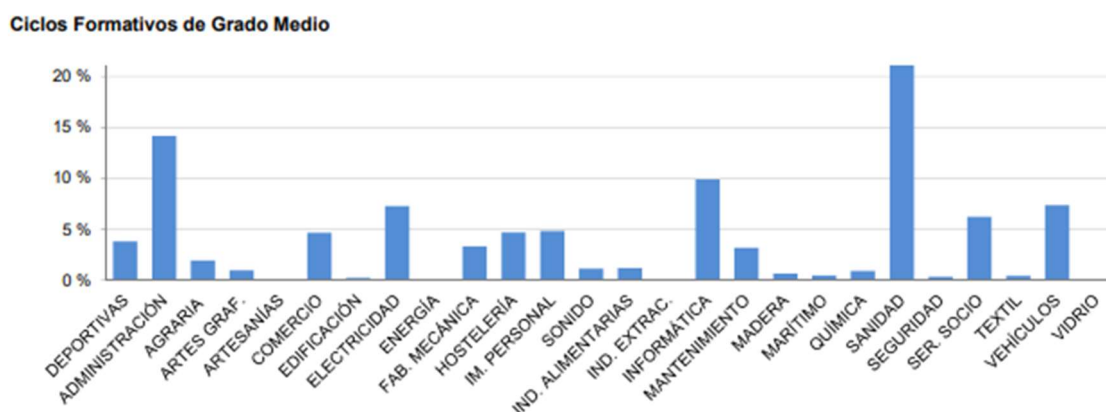
Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

De los datos se observa como la presencia de las mujeres en los ciclos formativos de Grado Medio es mayor y con mucha diferencia en las familias profesionales de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (86,8% mujeres frente al 13,2% hombres), Imagen Personal (86,3% mujeres frente al 11,7% hombres), Textil y Confección (77,3% mujeres frente al 22,7% hombres), Sanidad (75,3 % mujeres frente al 24,7% hombres). Por el contrario, los hombres lideran la presencia en porcentajes muy elevados en ciclos de Grado Medio de familias profesionales como Instalación y Mantenimiento (97,5 % hombres frente al 2,5% mujeres), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (96,6 % hombres frente al 3,4% mujeres), Electricidad y Electrónica (96,5% hombres frente al 3,5% mujeres), Fabricación Mecánica (95,9 % hombres frente al 4,1% mujeres),

Industrias Extractivas (95,7 % hombres frente al 4,3% mujeres), Informática y Comunicaciones (87,6% hombres frente al 12,4% de mujeres).

En líneas generales, en los ciclos formativos de Grado Superior se mantiene la misma tendencia y la brecha de género se muestra en las mismas familias profesionales siendo las familias más demandadas por las mujeres servicios Imagen Personal (93,5), Socioculturales y a la Comunidad (86,8% mujeres), Textil y Confección (85,5%) o Sanidad (76%), frente a las preferencias de los hombres que se presentan en familias profesionales como Transporte e Instalaciones y Mantenimiento (96,1%), Mantenimiento de Vehículos (95,9%), Electricidad y Electrónica (94,4%) o Informática y Comunicaciones (87,6%).

Tabla 6: Distribución porcentual del alumnado por familia profesional en ciclos formativos de Grado Medio



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

De los datos publicados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional se desprende que la brecha de género en la FP es incluso mucho mayor que la existente en Bachillerato.

En la figura 1, con datos actualizados a junio de 2022 por el Instituto de la Mujer, se observa que la tendencia continua igual y la presencia de las mujeres continúa siendo residual en familias profesionales como Fabricación Mecánica o Transporte y Mantenimiento de Vehículos mientras que es mayoritaria en Imagen Personal y Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Figura 1: Porcentaje de mujeres en Formación Profesional según familias profesionales



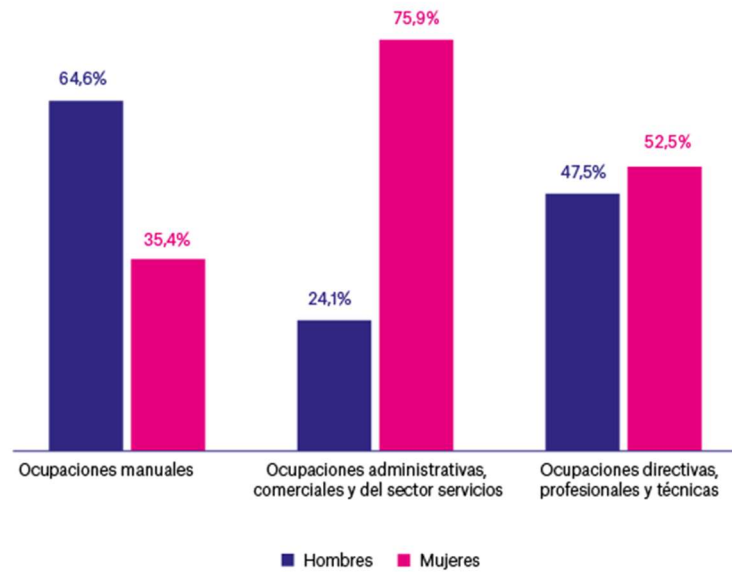
Fuente: Instituto de las mujeres. Ministerio de Igualdad. (junio 2022)

En Europa, se mantiene la misma brecha de género y casi dos de cada tres trabajadores en ocupaciones manuales son hombres, exactamente, el 64,6 % son hombres.

En el estudio realizado por Margarita Torre (2020) se señala que en Europa los hombres se incorporan en mayor proporción a empleos donde se requieren mayores destrezas manuales donde la presencia de las mujeres es casi residual.

Véase la tabla 7.

Tabla 7: Porcentaje de hombres y mujeres en cada tipo de ocupación en la UE



Fuente: Estudio de Margarita Torre para el Observatorio Social de la Caixa

Así, existe un equilibrio bastante claro en ocupaciones directivas, profesionales y técnicas donde la presencia de hombres representa el 47,5 % mientras que las mujeres están presentes en el 52,5%. Sin embargo, en la tabla se observa como en ocupaciones administrativas, comerciales y en el sector servicios hay presencia mayoritaria de mujeres (75,9%) frente a hombres (24,1%), pero en ocupaciones manuales sigue siendo minoría las mujeres que acceden a estas ocupaciones (35,4%) frente a los hombres que ostentan una representación del 64,6%.

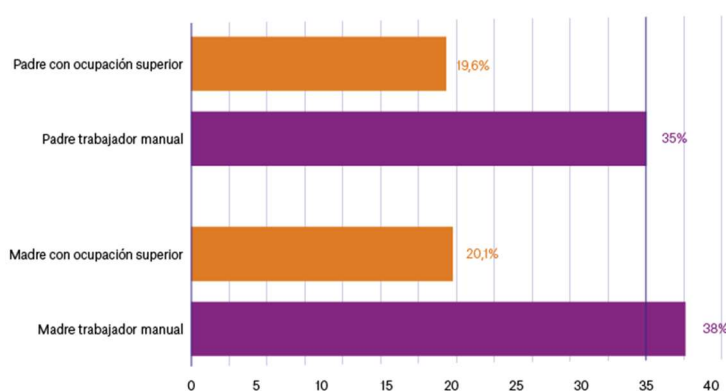
Y ¿por qué hay menor presencia de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas como en minería, industria, construcción o mantenimiento de instalaciones?

Según el estudio realizado por Torre (2020) para el Observatorio de La Caixa¹⁰ la familia es clave y un factor determinante en la transmisión de aspiraciones ocupacionales,

“el factor que sí influye de manera crucial en la ocupación, y en el último término, en el grado de segregación de género, es la ocupación de los padres y las madres. La influencia se ejerce de dos maneras: en primer lugar, a través de la herencia de la clase social de los padres (que es equivalente en hombres y mujeres) y, en segundo lugar, como ya han avanzado diversos estudios especializados, a través de la diferente transmisión de expectativas por género” (Torre:2020)

Como muestra la figura 2, la probabilidad de acceder a ocupaciones familiares depende en gran medida de la influencia que tienen los padres sobre la decisión de los hijos/as y así se muestra en el siguiente gráfico del informe.

Figura 2: Porcentaje de personas que acceden a trabajos manuales según la ocupación de los progenitores



Fuente: Estudio de Margarita Torre para el Observatorio Social de la Caixa

¹⁰ Estudio de Margarita Torre disponible en ¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales? - El Observatorio Social - Fundación "la Caixa" (fundacionlacaixa.org)

En la tabla se observa como el porcentaje de personas que acceden a trabajos manuales cuando los padres tienen este tipo de ocupación representan el 73% mientras que cuando tienen una ocupación superior representan 27%.

Para José María Pinto¹¹ (2018),

“la influencia en la elección de los itinerarios formativos en Formación Profesional está condicionada por familiares y agentes sociales como la escuela”.

Para comparar datos a nivel mundial, el Foro Económico Mundial, presentó por primera vez en 2006 un indicador para cuantificar la brecha de género. El indicador se utiliza para medir la magnitud de las desigualdades existentes entre hombre y mujeres en diferentes términos como, por ejemplo, diferencias en salud, educación, economía o en diferentes indicadores políticos. El Índice de Brecha Global de Género se utiliza para analizar en qué medida se distribuyen recursos y oportunidades entre hombres y mujeres de manera equitativa en los 142 países que participan del Foro Económico Mundial.

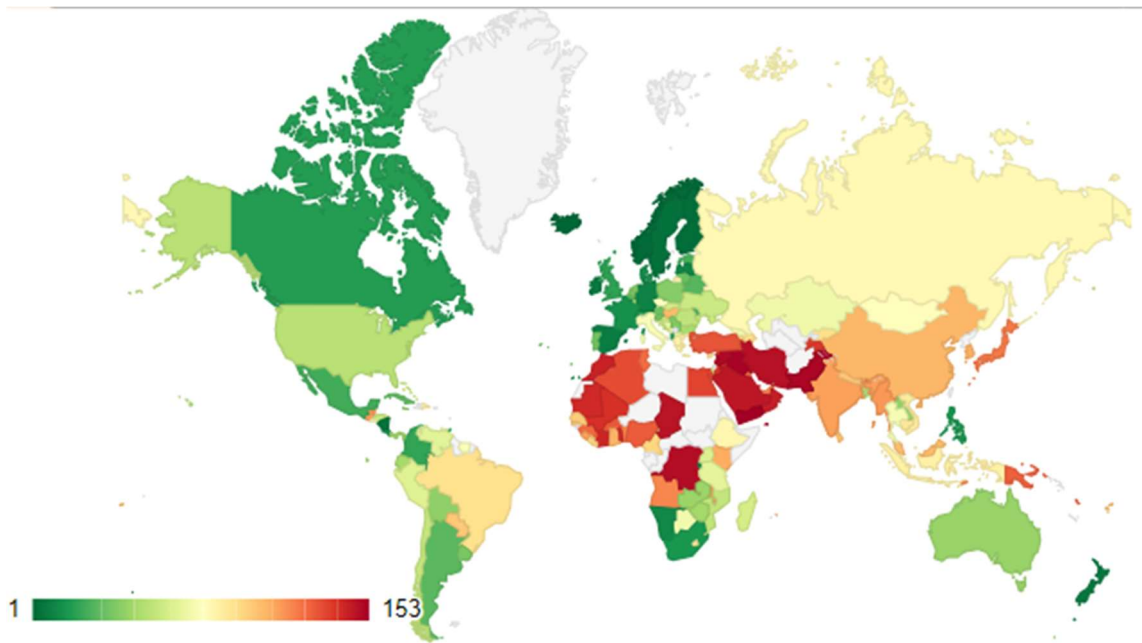
En concreto, el índice de Brecha de Género analiza las siguientes áreas:

- Participación económica y oportunidad: salarios, participación y empleo altamente capacitado
- Educación: acceso a niveles de educación básicos y más elevados
- Participación política: representación en las estructuras de toma de decisiones

¹¹ Elección de ciclos en formación Profesional. Consultado en Pages from Actas VII Congreso I+G 2018-3.pdf (us.es)

- Salud y supervivencia: expectativa de vida y proporción hombres-mujeres

Figura 3: Índice Global de la Brecha de Género 2020



Fuente: Diario Expansión. Datos macro

En el último informe, Islandia está en primer lugar, le siguen Finlandia y Noruega.

En los últimos puestos del ranking se encuentran Chad, Pakistán y Yemen, son los países en los que existen mayores diferencias entre hombres y mujeres.

Respecto a España, la tabla 8 muestra la situación actual y su evolución respecto a años anteriores.

Tabla 8: Evolución del Índice Global de la Brecha de Género en España



Fuente: Diario Expansión. Datos macro

España se mantiene entre los 10 primeros puestos en relación con otros países, concretamente el 8º, con una brecha de género del 79,5%, es decir, existe bastante igualdad entre hombres y mujeres en España.

En la tabla 8 se observa como la evolución es muy positiva y las diferencias entre hombres y mujeres respecto al año anterior se ha reducido mucho.

De los diferentes estudios realizados y de los datos oficiales publicados se puede concluir que sigue existiendo brecha de género en el sistema educativo español

3.2 Brecha de género en el empleo

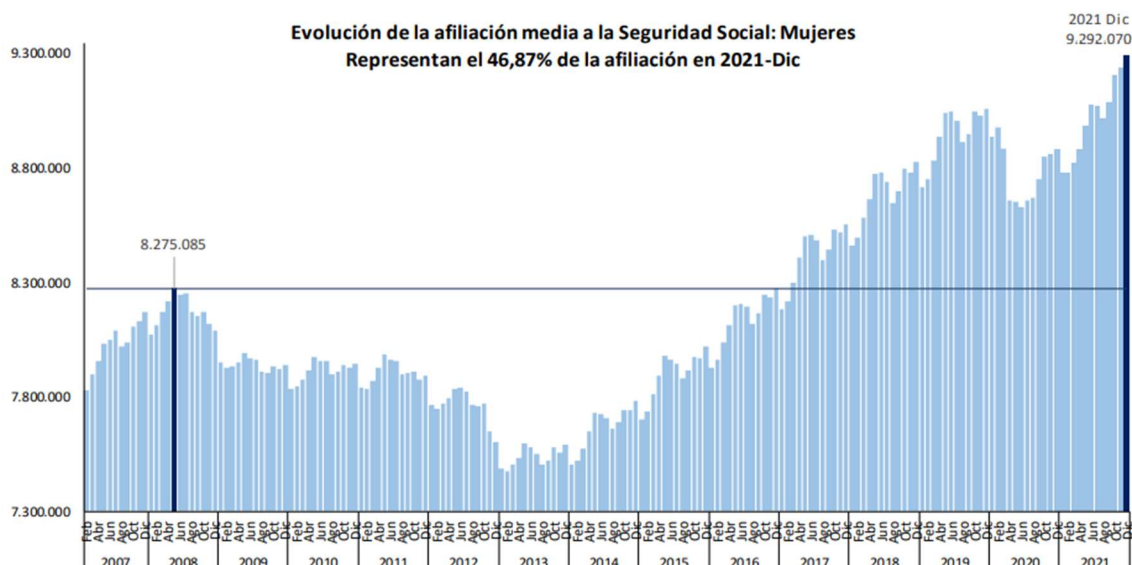
La incorporación de la mujer al mercado laboral a lo largo de estas últimas décadas es una realidad. Ahora bien, ¿es homogénea la distribución del empleo

en el sector femenino o presenta algún tipo de concentración en algunas profesiones en concreto?

El último informe¹² del mercado de trabajo publicado por el Ministerio de Empleo y Economía Social en 2022 recoge la evolución de las mujeres en España con relación al mercado de trabajo después de un año de recuperación tras la pandemia.

El estudio refleja una leve mejoría durante 2021 con un crecimiento moderado, en la tabla 9 se observa cómo la afiliación media a la Seguridad Social de las mujeres representa el 48,7% en diciembre de 2021, en valores absolutos 9292070 mujeres.

Tabla 9: Afiliación media a la Seguridad Social

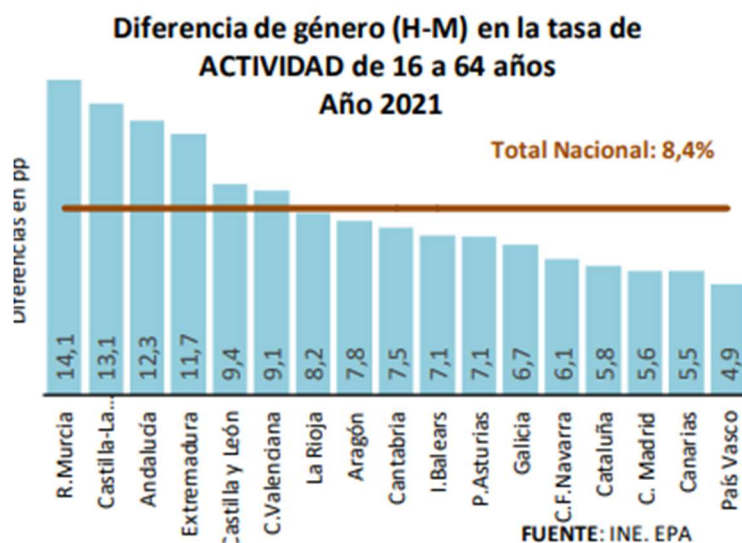


Fuente: Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social

¹² La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2021. Disponible en [Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf](#) (mit.es)

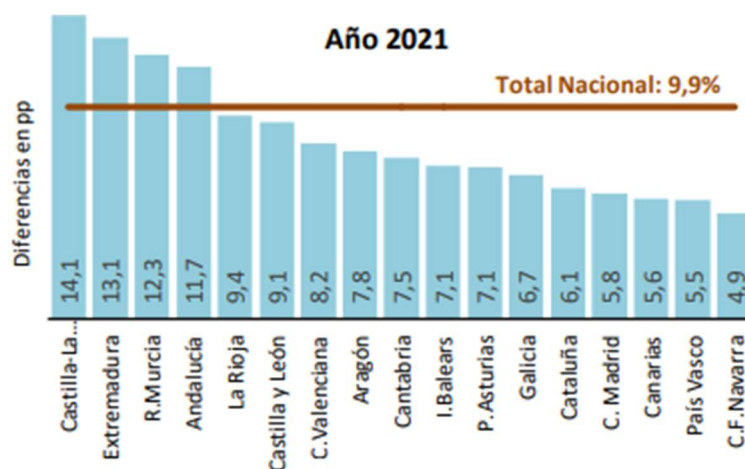
En la tabla 11 se observa la diferencia de género respecto a la tasa actividad distribuida por comunidades autónoma donde se detalla la brecha de género entre territorios que puede responder a diferentes factores entre los que se destaca las propias características de la zona.

Tabla 11: Diferencia de Género (H-M) en la tasa de Actividad de 16 a 64 años.



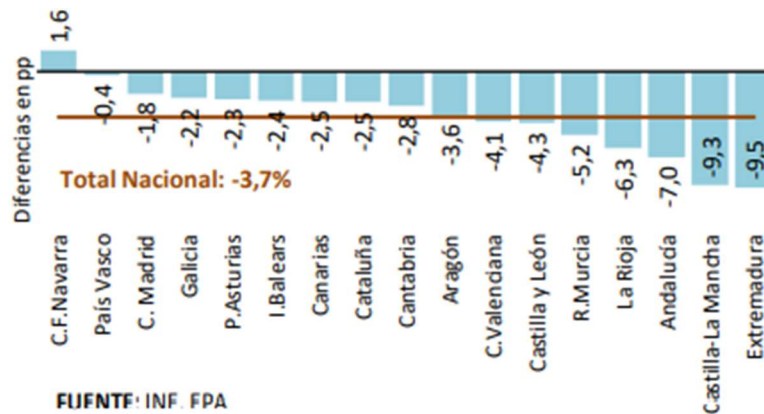
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

Tabla 12: Diferencia de Género (H-M) en la tasa de Empleo de 16 a 64 años.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

Tabla 13: Diferencia de Género (H-M) en la tasa de Paro de 16 a 64 años.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

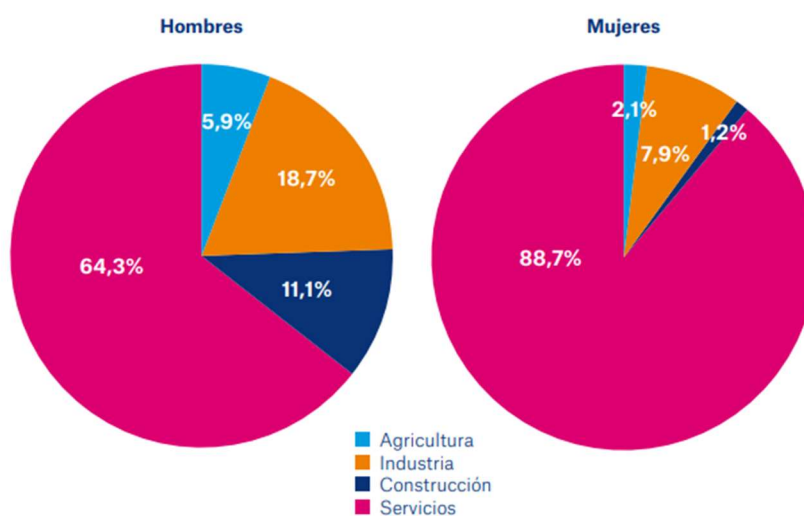
De las tablas 11,12 y 13 se observa cómo hay una correlación entre ellas y las diferencias de género son menores en las comunidades autónomas mejor situadas en el mercado de trabajo, es decir, con tasas de actividad y ocupación altas y con tasas de desempleo reducidas.

Por niveles de estudios, se observa como también hay diferencias considerables pues casi la mitad de las mujeres en desempleo tienen un nivel de estudios muy bajo mientras que las mujeres con estudios altos, a pesar de ser un año complicado después de la pandemia del COVID, disminuye el nivel de paro en un 5,2%.

La Encuesta de Población Activa¹³ señala que el desempleo femenino en 2020 se sitúa en el 18,3% mientras que el masculino representa el 14,2%.

Por sectores profesionales la distribución por sexo es la siguiente. Véase figura 4.

Figura 4: Distribución de la ocupación de hombres y mujeres segregado por sectores profesionales



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). En Observatorio de La Caixa

En la figura 4 se observa que la ocupación en el sector servicios predomina tanto para el caso de los hombres como en las mujeres, siendo relativamente muy superior para las mujeres con un 88,7%. En la construcción, únicamente el 1,2% son mujeres frente al 11,1% hombres, en la industria se doblan los porcentajes siendo 7,9 mujeres y el 18,7% hombres mientras que en la agricultura la

¹³ Brecha entre mujeres y hombres consultado en 31bd3898-0bf1-c6f7-7126-adeb3b9d7f40 (fundacionlacaixa.org)

presencia de las mujeres es casi inexistente con un 2,1% frente al 5,9 % de los hombres.

Tabla 14: Porcentaje de hombres y mujeres según sector laboral en España

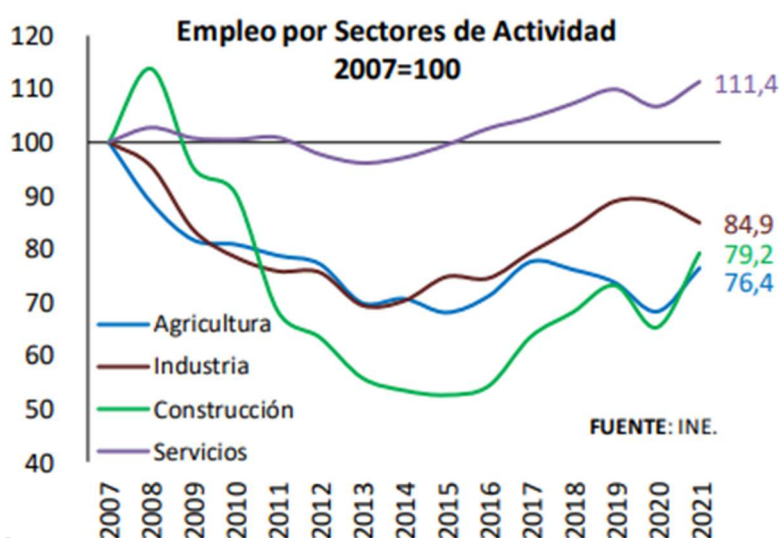


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). En Observatorio de La Caixa

En la tabla 14 publicada por El Observatorio de la Caixa con datos del INE se observa la diferencia de presencia de hombres y mujeres según empleos. Así, se refleja una mayor presencia de hombres en ocupaciones relacionadas con la ingeniería, informática o profesionales técnicos y por el contrario una mayor presencia de la mujer en empleos relacionados con el sector cultural.

En la tabla 15 se muestra la evolución en España desde 2007 de la presencia de las mujeres en determinados sectores profesionales como servicios, construcción, industria y agricultura.

Tabla 15: Evolución del empleo de mujeres en diferentes sectores profesionales

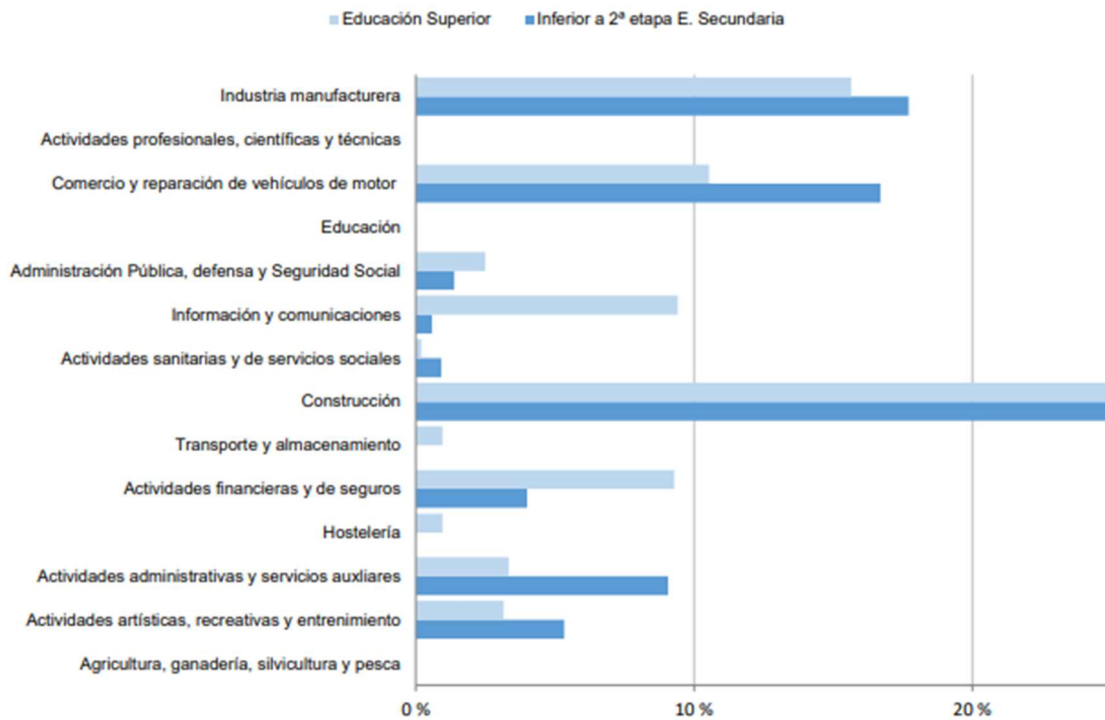


Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En la tabla 16 se refleja como las mujeres mantienen su mayoría en empleos pertenecientes al sector servicios y más concretamente los relacionados con el hogar, sanidad, educación, administración y hostelería

Las tablas 16 y 17 muestran el porcentaje de hombres y mujeres ocupados según rama de actividad y por nivel de formación adquirida. Las tablas han sido publicadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional en el informe de “Educación y Mercado Laboral”

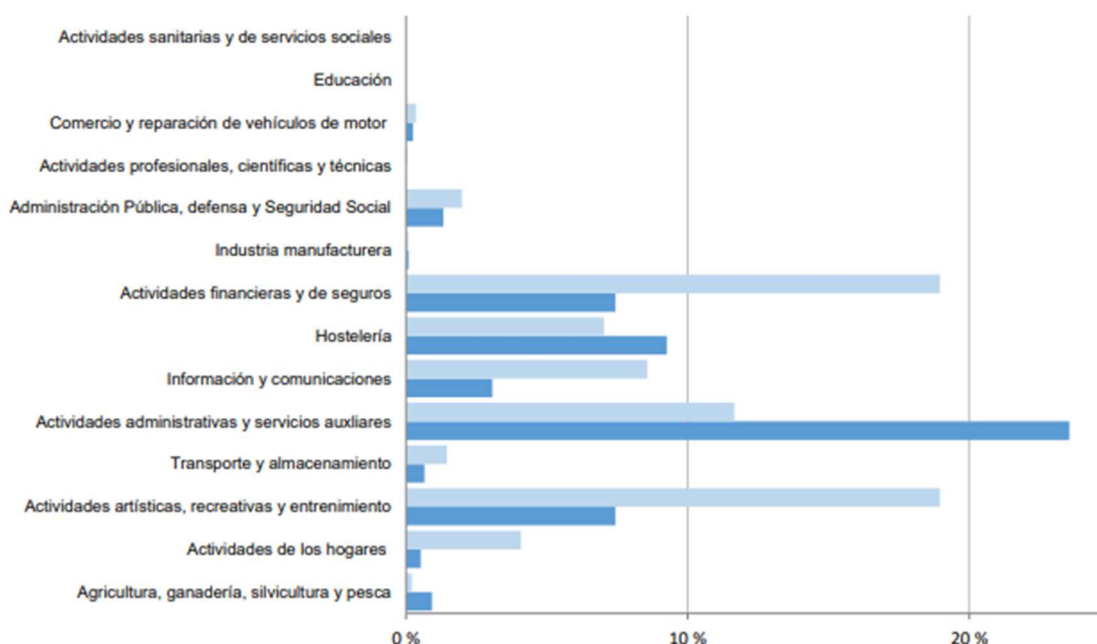
Tabla 16: Distribución porcentual de hombres ocupados según rama de actividad y nivel de formación. Año 2020



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Las cifras refrendan que los hombres con niveles de educación postobligatorios mantienen tasas de empleo altas en sectores como construcción, comercio y reparación de vehículos, e industria manufacturera.

Tabla 17: Distribución porcentual de mujeres ocupadas según rama de actividad y nivel de formación. Año 2020



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Por el contrario, las mujeres con niveles de educación postobligatorios mantienen tasas de empleo altas en sectores como actividades administrativas, recreativas, de entretenimiento, sanidad, o actividades financieras y de servicios siendo su presencia muy escasa en industria, agricultura o transporte y almacenamiento

En la figura 3 y en las tablas 14,16 y 17 corresponde a datos publicados por diferentes organismos públicos donde se observa cómo las mujeres mantienen su mayoría en empleos pertenecientes al sector servicios, y más concretamente, los relacionados con el hogar, sanidad, educación, administración y hostelería.

Al respecto Margarita Torre (2020)¹⁴ señala en un estudio,

“la segregación por género en el mercado laboral está muy relacionada con factores individuales como el nivel educativo y la ocupación de los padres” (Torre, 2020)

Esta segregación de género existente en la ocupación es clave para la igualdad salarial de hombres y mujeres, puesto que influye directamente en las posibilidades de los individuos.

Al respecto Margarita Torre (2020) añade en su estudio,

“dentro de las ocupaciones manuales, las tradicionalmente masculinizadas tienen un nivel de cualificación algo mayor, mejores oportunidades de formación y están mejor remuneradas que las que ocupan las mujeres. Recordemos que las ocupaciones manuales pueden ser cualificadas y no cualificadas. Las ocupaciones manuales cualificadas requieren conocimientos y experiencia para llevar a cabo trabajos capacitados. Son, por ejemplo, carpinteros, encofradores, fontaneros, soldadores, electricistas o sastres. Las ocupaciones manuales no cualificadas, sin embargo, no requieren conocimientos previos y se basan en tareas sencillas y rutinarias. Aquí se incluyen conductores, maquinistas, operadores, montadores, y otras ocupaciones elementales como empleados domésticos, personal de limpieza, ayudantes de cocina y tejedores” (Torre,2020)

¹⁴ ¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales? Observatorio de La Caixa. Disponible en ¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales? - El Observatorio Social - Fundación "la Caixa" (fundacionlacaixa.org)

De los diferentes estudios realizados y de los datos oficiales publicados se puede concluir que sigue existiendo brecha de género en el mercado de trabajo en España.

3.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible y desigualdades

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) conforman una agenda universal de acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta, y, en definitiva, mejorar y fomentar la vida de las personas en todo el mundo.

Los ODS y la Agenda 2030 tiene sus inicios en la Conferencia de Naciones Unidas celebrada en Rio de Janeiro en el año 2012, con el objetivo de tratar el Desarrollo Sostenible del planeta y de los individuos. De esta forma los gobiernos se unieron para elaborar una agenda global donde se incluyen los 17 ODS definidos y las 169 metas que pretenden eliminar la pobreza, combatir todo tipo de desigualdades y fomentar el desarrollo de las sociedades.

Los 17 ODS establecidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU) son los que se detallan en la siguiente figura.

Figura 5: Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU



Fuente: Organización de Naciones Unidas

Los ODS directamente relacionados con el tema de esta investigación son:

- ODS 1, “*Erradicación de la pobreza*”, en cuanto, reducir brechas de género en educación y en el empleo fomentan eliminar desigualdades en la obtención de recursos y consecuentemente es un instrumento para erradicar la pobreza
- ODS 4: “*Educación de Calidad*”, en cuanto, una educación de calidad debe promover y conseguir eliminar toda brecha de género en todos sus niveles educativos.
- ODS 5 “*Igualdad de género*”, en cuanto, existe brecha de género en la educación y existe brecha de género en el empleo, así que es un objetivo fundamental reducir la desigualdad de género en ambos ámbitos de estudio del trabajo.
- ODS 8 “*Empleo digno y Crecimiento Económico*”, en cuanto, se intenta conseguir un crecimiento económico inclusivo, que reduzca las

desigualdades, cree puestos de trabajo decentes y libres de estereotipos de género con la finalidad de mejorar la vida de los ciudadanos.

- ODS 10 “*Reducción de desigualdades*”, en general todo tipo de desigualdades para garantizar que nadie tenga menos oportunidades.

4. CONCLUSIONES

Una primera conclusión necesaria y obligatoria es afirmar, y así los datos lo corroboran, que efectivamente existe brecha de género en el sistema educativo español, y, además, existe brecha de género en el mercado de trabajo.

Efectivamente existen, y, son preocupantes las tendencias actuales que mantienen la feminización y masculinización de determinadas profesiones. Después de analizar los datos publicados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional especialmente, puedo concluir que se mantienen las brechas de género en educación entre los graduados de nuevas tecnologías, carreras de ciencias, ingenierías y matemáticas.

Analizando la evolución respecto a años anteriores, es verdad que la brecha de género se reduce, pero queda mucho camino por recorrer pues todavía falta mucho para alcanzar la igualdad de género real y efectiva.

Una de las brechas más llamativas se manifiesta en el mercado de trabajo donde como hemos podido observar las mujeres dominan los índices más elevados en las tasas de desempleo y en los índices de precariedad laboral.

Además, analizando las cifras oficiales publicadas se puede afirmar que sí existe brecha de género en los estudios postobligatorios donde la presencia de las

mujeres en Bachiller es prácticamente igual a la de los hombres, pero en lo que respecta a la Formación Profesional, existen determinadas familias profesionales feminizadas como son las familias profesionales de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, de Sanidad, de Imagen Personal o de Textil y Confección, y por el contrario, existen familias profesionales masculinizadas donde la presencia de las mujeres es meramente residual como en las de Instalación y Mantenimiento, de Transporte y Mantenimiento de Vehículos, de Electricidad y Electromecánica, de Fabricación Mecánica, las de Industrias Extractivas o las de Informática y Comunicaciones.

Así pues, en mi opinión, si los ciclos formativos masculinizados se corresponden con los empleos con mayor presencia masculina y estos son los mejor cualificados y retribuidos, se puede concluir que sí existe correlación entre la brecha de género en educación y la brecha de género en el empleo, y que estos influyen en las posibilidades de crecimiento personal de los individuos marcados por su educación y por su empleo.

De esta forma, se comprueba que la hipótesis planteada en el trabajo de fin de grado se verifica y existe relación directa entre la brecha de género en educación y la brecha de género en el empleo de forma que influye y determina el desarrollo individual de individuos.

Es evidente que existe un alto grado de preocupación social por la situación actual, y así lo demuestran las políticas y movimientos gubernamentales de la mayoría de los países que ya implementan en todas sus políticas los ODS, pero sobre todo un análisis de todos los datos desde una perspectiva de género.

En mi opinión, la igualdad entre hombres y mujeres no solo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española, sino que es también el eje que debe sostener a nuestra sociedad.

Además, creo profundamente en el papel de la educación como herramienta clave que puede utilizarse para reducir todo tipo de desigualdades, pero en especial la desigualdad de género.

Para conseguir esa igualdad real, es esencial la incorporación de la mujer a todos los niveles educativos para que le permita acceder a cualquier tipo de actividad profesional y a su vez reducir las desigualdades en la empleabilidad y las brechas salariales.

En mi opinión, es también fundamental en todo este proceso por una parte el papel de los hombres que deben ser participantes activos en la búsqueda de la igualdad real, y por otra, son de vital importancia el papel que juegan los organismos públicos.

En definitiva, los poderes públicos, el tejido empresarial y la sociedad en su conjunto deben concienciarse de que no es posible mantener unas diferencias que reduzcan posibilidades de desarrollo a una parte de la población en detrimento de la otra.

Y así, es una obligación para el conjunto de la ciudadanía fomentar de manera efectiva y real la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y en especial en la educación que marcará el futuro de las personas.

Bibliografía

- Bosada, M. (2020) *La brecha de género en Formación Profesional: razones y medidas para reducirla*. Consultado en La brecha de género en FP: razones y medidas para reducirla - educaweb.com
- Cáceres Ruiz, J.I., Escot Mangas, L. (2020) *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español* Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en [4 \(ucm.es\)](http://ucm.es)
- Cano Montero, F. J. (2019) *Género y Formación Profesional: Una historia de desigualdad*.
- Castañeda, E. (2020) *Desigualdad social y género*. Publicado en Revista Cubana de Salud Pública, n ° 46. Disponible en SciELO - Salud Pública - Desigualdad social y género Desigualdad social y género (scielosp.org)
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado (BOE). Consultada en Constitución Española. Disponible en (boe.es)
- Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. (2022) *Mujeres y hombres en España*.
- Hernández García, Y. (2006) *Acerca del género como categoría analítica*. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Lagarde, M. (1996) *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: HORAS. Disponible en Lagarde Marcela, El género (unam.mx)
- Lechuga Gómez, M.J., Masero Moreno, I., Asián Chaves, R. (2018) *Prevalencia de la segregación de género en el mercado laboral*

español. Diferencia laboral y salarial entre mujeres y hombres.

Publicado en Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: Congreso Universitario Internacional y Género 2018, p 434-446

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Consultada en Microsoft Word - LEY ORGANICA 3-2007.doc (mites.gob.es)
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Las cifras de la educación en España*. Estadística 2022. Disponible en Publicaciones Ministerio de Educación y Formación Profesional (educacion.gob.es)
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022) *Igualdad en cifras. Aulas por la igualdad*. Disponible en Igualdad en cifras - Espacio de Igualdad | Ministerio de Educación y Formación Profesional (educacionyfp.gob.es)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2021*. Disponible en Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf (mites.gob.es)
- Molina Brizuela, Y. (2010) *Teoría de Género*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010.
- Murguialday Martínez, C. Pérez Armíño, K. (2001) *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Bilbao: Icaria-Hegoa, 2001.
- Murguialday Martínez, C, Vázquez, N. (2005) *Un paso más: evaluación del impacto de género*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Consultado en llibre-castellano.qxd (andaluciasolidaria.org)

- Murguialday Martínez, C (2013) *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*. Barcelona: Cooperacció. Consultado en nova versión Castellano (cooperaccio.org)
- Organización de Naciones Unidas. *Igualdad de género. A 25 años de Beijing: Los derechos de las mujeres bajo lupa*. España: ONU MUJERES. Disponible en Igualdad de género. A 25 años de Beijing: Los derechos de las mujeres bajo lupa (andaluciasolidaria.org)
- Organización de Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en
- Pla Julián, I., Antoni Adam, D. (2013) *Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental*. Publicado en revista
- Parra, M.E. (1997). *Las desigualdades de género y su relación con los ámbito público y privado. Una perspectiva desde lo educacional*. Moebio: Revista de Epistemología de Ciencias Sociales. Disponible en Parra (1997) Las Desigualdades según el Género y su Relación con los Ámbitos Público y Privado. Una Perspectiva Desde lo Educacional (uchile.cl)
- Perona, E. (2012) *Ensayos sobre el papel de la mujer en la economía, educación y el desarrollo*. Córdoba: Facultad de Ciencias Económicas. Disponible en Libro (andaluciasolidaria.org)
- Pinto Delgado, J.M., Vargas del Amo, P. (2018) *Elección de Ciclos de Formación Profesional: ¿cuestión de género?* Publicado en Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: Congreso Universitario Internacional y Género 2018, p 619-631

- Sevilla, J., Santa Cruz, B., Ortega, D. (2021) *Brecha entre mujeres y hombres*. Palma: Fundación La Caixa Consultado en 31bd3898-0bf1-c6f7-7126-adeb3b9d7f40 (fundacionlacaixa.org)
- Torre, M., (2020). *¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales?* Madrid: Universidad Carlos III. Consultado en ¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales? - El Observatorio Social - Fundación "la Caixa" (fundacionlacaixa.org)