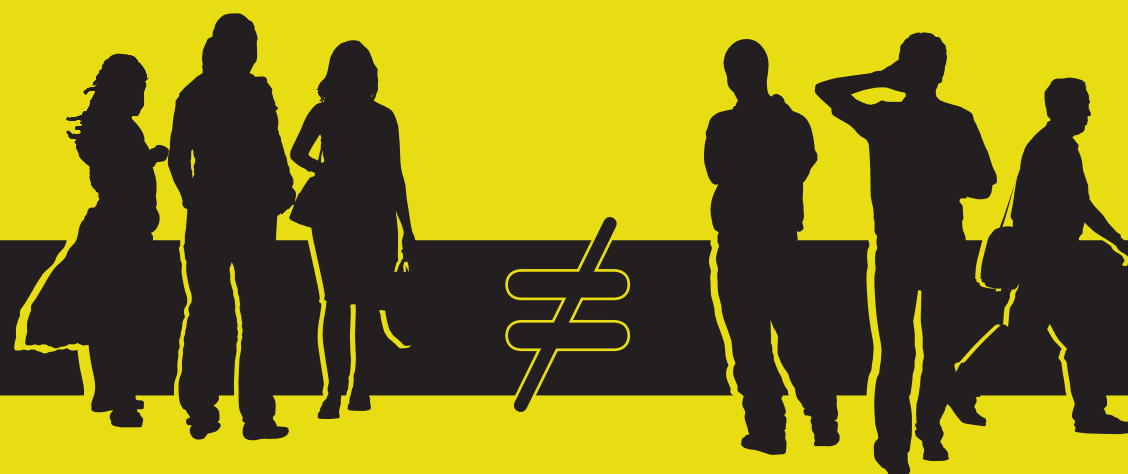
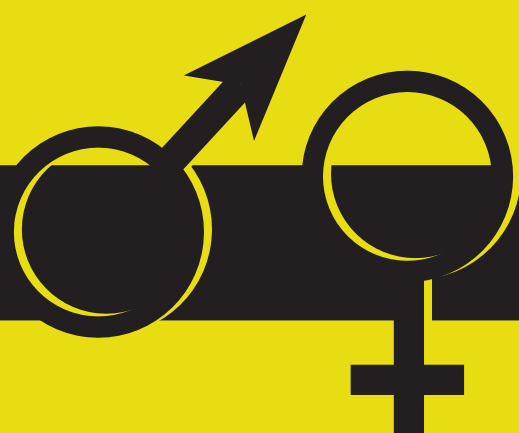


IDAD

ACTUALI

23 2008



Balance de la desigualdad de género en España Un sistema de indicadores sociales

El golpe. Cultura del entorno



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

IDAD

EL CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES ES UNA ENTIDAD DE CARÁCTER CIENTÍFICO Y CULTURAL, SIN ÁNIMO DE LUCRO, ADSCRITA A LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

EL OBJETIVO ESENCIAL DE ESTA INSTITUCIÓN ES FOMENTAR CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE UNA LÍNEA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS QUE CONTRIBUYAN A UN MÁS PRECISO Y DETALLADO CONOCIMIENTO DE ANDALUCÍA, Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS A TRAVÉS DE VARIAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

EL CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES DESEA GENERAR UN MARCO ESTABLE DE RELACIONES CON LA COMUNIDAD CIENTÍFICA E INTELLECTUAL Y CON MOVIMIENTOS CULTURALES EN ANDALUCÍA DESDE EL QUE CREAR VERDADEROS CANALES DE COMUNICACIÓN PARA DAR COBERTURA A LAS INQUIETUDES INTELLECTUALES Y CULTURALES.

LAS OPINIONES PUBLICADAS POR LOS AUTORES EN ESTA COLECCIÓN SON DE SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD.

© Enero 2008. Centro de Estudios Andaluces

Bailén 50, 41001 Sevilla.

Tel.: 955 055 210. Fax: 955 055 211

www.centrodeestudiosandaluces.es

Depósito Legal: SE-1688-05

I.S.S.N.: 1699-8294

Ejemplar Gratuito. Prohibida su venta.



Balance de la desigualdad de género en España

Un sistema de indicadores sociales

EDUARDO BERICAT ALASTUEY
Centro de Estudios Andaluces
Universidad de Sevilla

EVA SÁNCHEZ BERMEJO
Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. El índice de Desigualdad de Género.....	6
3. Un balance de la desigualdad de género.....	8
4. Estructura y dinámica de la desigualdad de género en España y Andalucía.....	12
5. Anexo: la desigualdad de género en las Comunidades Autónomas españolas.....	25
6. Bibliografía.....	28

1. Introducción

Los seres humanos hemos sido testigos, durante todo el pasado siglo XX, de un gran número de importantes cambios sociales que han alterado radicalmente nuestras vidas. Cualquier persona centenaria podría dar cuenta de la medida en que ha ido cambiando el mundo, así como también del frenético ritmo que ha marcado la pauta de casi todo aquello que ha cambiado. Los avances científicos y tecnológicos están, sin duda, en el origen de muchos de estos cambios. La ciencia y la tecnología han revolucionado sin cesar los medios de transporte y las comunicaciones; han desarrollado la medicina prolongando la esperanza de vida hasta límites antes insospechables; han elevado exponencialmente la productividad del trabajo, creando así sociedades del bienestar material y de la abundancia; y amenazan ahora con desvelar los más íntimos secretos biológicos del cuerpo humano e, incluso, de la vida misma.

Sin embargo, sería erróneo pensar que todo el conjunto de transformaciones sociales experimentadas durante el siglo pasado pueden explicarse exclusivamente por los avances de la ciencia y de la tecnología. Existen otros muchos vectores de cambio que han ejercido una gran influencia sobre el devenir de nuestras sociedades. Así, por ejemplo, hemos sido testigos de radicales alteraciones de nuestras estructuras políticas; de grandes innovaciones en el entramado institucional y organizativo de nuestros sistemas productivos; o de cambios silenciosos pero persistentes en nuestras valoraciones culturales y en el sentido que otorgamos a la vida. Hemos visto cómo el individualismo avanzaba descomponiendo las tradicionales formas comunitarias de asociación, y también hemos sido testigos de una revolución formativa sin precedentes. En suma, el gran cúmulo de transformaciones experimentadas durante el siglo pasado sólo puede comprenderse analizando la específica interacción de vectores tecnológicos y sociales. Solo así puede explicarse, por ejemplo, la paradoja de que distintas sociedades hayan alcanzado muy diferentes estadios de desarrollo, aún cuando el conocimiento científico y técnico disponible resulte ser bastante similar.

En este contexto, puede afirmarse que uno de los vectores de cambio social y cultural más importantes de todo el siglo XX es el proceso mediante el que las sociedades han pretendido alcanzar la plena igualdad de género.

Un proceso fundamental que ha propiciado cambios en todos y cada uno de los aspectos fundamentales de la vida: en la política, otorgando a las mujeres derechos que antes, en virtud de su sexo, le eran negados; en la consideración jurídico-privada de las personas; en la regulación de las instituciones familiares; en la actividad laboral y económica de los individuos; en la socialización de los niños; en la educación de las personas; en las formas básicas de relación social; en las estructuras delictivas; en el consumo y en la moda; en el lenguaje; en el modo de concebir la naturaleza humana; y también en las formas y contenidos del amor.

Ahora bien, este gran proceso de desarrollo social inspirado y alentado por el principio de la igualdad de género se ha encontrado en su camino con múltiples obstáculos que han lastrado seriamente sus potencialidades de transformación. El cambio hacia la igualdad de género implica una reconstitución radical y general de la sociedad, y ello explica que, pese a los avances y logros ya obtenidos, la desigualdad de género persista enquistada en muchos intersticios de nuestras estructuras sociales. Sin duda, el paso con el que nuestras sociedades caminan hacia la igualdad de género es firme, pero es evidente que el ritmo de avance es lento, muy lento, a veces incluso desesperadamente lento. Aún cuando en el plano de la opinión expresada públicamente ya nadie pone en duda ni la justicia ni la bondad intrínseca de la igualdad de género, lo cierto es que tanto la inercia social y cultural, como la callada resistencia que oponen las tradicionales estructuras patriarcales del poder, configuran cada pequeño avance como el resultado de una costosa batalla en pos de una gran conquista social.

Sea como fuere, lo importante es resaltar el contraste que existe entre la unanimidad con que la población otorga un valor supremo a la igualdad de género, y el hecho de que la desigualdad de género persista en muchos ámbitos de nuestras sociedades. Los hechos objetivos no se corresponden totalmente con el discurso público, y este es el principal motivo por el que resulta preciso establecer un sistema de indicadores sociales que midan, objetivamente y con precisión, la desigualdad de género. Dada la lentitud mostrada por este cambio social, que alcanza dimensiones seculares, y dada asimismo la trascendencia que tiene cada pequeño avance, resulta imprescindible disponer de un instrumento de medida, válido y fiable, que nos permita conocer con exactitud en qué grado la sociedad avanza, cuál es el ritmo con el que avanza, y en qué dimensiones particulares avanza. Este es el objetivo fundamental que ha inspirado la elaboración de un sistema de indicadores sociales, especialmente diseñado para obtener un índice sintético de desigualdad de género, capaz de resumir en una sola cifra este importantísimo rasgo de la realidad social. De este modo, no sólo podrán realizarse comparaciones entre la desigualdad de género existente en diversos tipos de sociedades, sino que también podrá contrastarse con exactitud la evolución de esta desigualdad en cada una de ellas.

En este trabajo se presenta, en primer lugar, la conceptualización y operacionalización que ha servido de base para el cálculo del *Índice Sintético de Desigualdad de Género*. En segundo lugar, se expone el marco general de la evolución de la desigualdad atendiendo a los tres ámbitos introducidos en el análisis, a saber, el ámbito educativo, el ámbito laboral y el ámbito del poder social. En tercer lugar, se presentan los datos correspondientes a todos los indicadores específicos de desigualdad que componen el sistema, estableciendo así un panorama multidimensional de la desigualdad de género, tanto en España como en Andalucía. Por último, en el anexo se presentan los resultados obtenidos para el conjunto de la Comunidades Autónomas españolas.

En tercer término, se incluye la medida en que hombres y mujeres muestran un acceso diferencial a las estructuras de poder. El *ámbito del poder* refleja, en suma, el grado en que hombres y mujeres comparten la responsabilidad de tomar decisiones grupales, de distribuir recursos sociales y de definir las metas de la colectividad. En suma, educación, trabajo y poder constituyen los tres pilares sobre los que se asienta la construcción del Índice de Desigualdad de Género aquí elaborado. En el Esquema 1 se representa la estructura del índice, incluyendo los tres ámbitos, así como las dimensiones contempladas en cada uno de ellos.

2. El Índice de Desigualdad de Género

El Índice de Desigualdad de Género (IDG) constituye un indicador social sintético elaborado a partir de la información contenida en 23 indicadores específicos de desigualdad. Este índice se ha configurado mediante una composición de la desigualdad de género existente en tres importantes *ámbitos públicos*¹ de la realidad social. En primer término, se ha considerado imprescindible medir la desigualdad en el *ámbito educativo*, pues la educación constituye hoy el recurso más importante, no sólo para poder abordar con éxito cualquier proyecto de desarrollo y realización personal, sino también para incrementar las posibilidades tanto de la integración como del ascenso social de las personas. En segundo término, el índice sintético incorpora la desigualdad existente en el *ámbito laboral*, pues hoy el trabajo constituye la condición básica sobre la que se sustenta el contenido más importante de todo estatus social. La participación laboral no sólo ofrece sentido a la vida, en términos de los valores sociales vigentes, sino que también aporta la necesaria independencia económica sobre la que ha de sustentarse la autonomía personal.

Esquema 1 Estructura del Índice de Desigualdad de Género (IDG)

Índice Sintético	Índice Educativo	1. Nivel educativo
		2. Tipo de estudios
		3. Uso de TIC's
	Índice Laboral	1. Participación
		2. Condiciones
	Índice de Poder	1. Político
		2. Gerencial
		3. Social

En el ámbito educativo se han considerado tres dimensiones. La primera incluye la desigualdad en los niveles educativos de hombres y mujeres, e incluye cuatro indicadores concretos. En la segunda se ha tenido en cuenta el tipo de estudios universitarios que cursan los hombres y mujeres, distinguiendo las titulaciones científico-técnicas del resto. Y en la tercera se contrasta el uso diferencial de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's). En el ámbito laboral, la primera dimensión mide la desigual participación de los géneros en el mercado de trabajo utilizando como indicadores las tasas de actividad y las tasas de empleo. En la segunda dimensión se atiende a las condiciones en las que se produce esta participación, incluyendo indicadores que registran los contratos indefinidos, los ocupados a tiempo completo, la ganancia salarial y los ocupados en puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas. Por último, en el ámbito del poder se han incluido tres dimensiones. En la dimensión política se han considerado porcentajes, según género, de concejales y alcaldes, de parlamentarios, y de jueces y magistrados.

1. Aunque es obvio que la desigualdad de género no afecta exclusivamente al ámbito público, sino también al ámbito privado, en este sistema de indicadores se ha optado por considerar tres dimensiones fundamentales del ámbito público en función de que la tradicional división de roles, según género, excluía de este ámbito a las mujeres, asignándoles papeles y funciones en los ámbitos privados de la vida. Por tanto, el presente sistema de indicadores mide específicamente la exclusión femenina del ámbito social público, si bien la desigualdad en los ámbitos sociales privados está en parte relacionada con ella.

En la dimensión de poder gerencial, se computan porcentajes de directores de empresa, de empresarios, y directivos de las administraciones públicas. Por último, en la dimensión de poder social se ha calculado la desigualdad de género existente en un conjunto de profesiones que gozan de un alto prestigio en nuestra sociedad.

El Índice de Desigualdad de Género se ha configurado midiendo la desigualdad en tres importantes ámbitos públicos: el educativo, el laboral y el ámbito del poder

Una vez comentada la estructura del sistema, conviene realizar algunas importantes matizaciones. Así, es muy importante subrayar el hecho de que el índice nos ofrece una medida de la desigualdad entre hombres y mujeres, pero en ningún caso mide el nivel absoluto de las variables representadas por cada indicador. Por ejemplo, cuando se analiza el nivel de estudios, lo que el indicador nos dice es si existe mucha o poca diferencia entre el nivel de estudios de los hombres y el de las mujeres, pero no dice qué nivel de estudios tienen los hombres o las mujeres. Por tanto, puede existir una gran desigualdad de estudios tanto con altos como con bajos niveles educativos. El caso de la Comunidad de Madrid es sintomático al respecto, pues en esta comunidad existe una gran desigualdad educativa entre hombres y mujeres, si bien ambos cuentan con niveles de estudios comparativamente más altos que en otras comunidades. La explicación es que en esta comunidad se concentra una fuerza laboral masculina con elevadísimos niveles de estudios, niveles mucho más altos que los que tiene la fuerza laboral femenina. En suma, es preciso tener en cuenta que *este índice está diseñado exclusivamente para medir la distancia o relación que existe entre hombres y mujeres*. Por este motivo constituye, en esencia, un índice que mide un componente muy importante de la cohesión social, precisamente aquella que puede atribuirse a la igualdad o a la desigualdad de género.

Otro aspecto a considerar es el hecho de que se hayan incluido en el sistema algunos indicadores cuya base de cálculo no es la población general, sino las cohortes de edad jóvenes o que no hayan alcanzado la edad madura.

Este proceder se explica en la medida que la desigualdad de género tiene un fuerte componente generacional, por lo que la situación de la mujeres maduras y mayores o de las mujeres jóvenes puede ser muy distinto. De este modo, el resultado final del índice sintético también incorpora en qué medida la sociedad está avanzando, vía reemplazo generacional, hacia la igualdad de género, es decir, incorpora la propia dinámica de la realidad social a este respecto. Por último, también se ha tenido en cuenta el hecho de que este sistema de indicadores sociales pudiera ser calculado para todas las comunidades autónomas, ofreciéndonos así un adecuado marco de comparación en el que pueden observarse tanto rasgos comunes como una importante variedad de situaciones sociales existentes.

Expuestos los rasgos que definen el marco conceptual, expondremos seguidamente la operacionalización utilizada para el cálculo de los veintitrés indicadores y del índice sintético general. En cada uno de los indicadores, sea el del nivel educativo, el de la tasa de empleo o el del uso de Internet, se calculan los porcentajes respectivos para hombres y mujeres, sobre el total de hombres y mujeres. Una vez calculado el porcentaje, según género, de universitarios, de empleados, de usuarios de Internet, etc., cabrían dos tipos de operacionalización. Bien puede medirse la desigualdad utilizando la *diferencia de proporciones*, lo que nos ofrecería una medida aditiva de la distancia (los puntos porcentuales de diferencia existente entre el porcentaje de hombres y el de mujeres), o bien puede calcularse la desigualdad estimando la *razón de proporciones*, es decir, dividiendo el porcentaje de hombres por el porcentaje de mujeres. De este modo, obtenemos una medida de cuántas veces es mayor (o menor) el porcentaje de los hombres con respecto al de las mujeres, lo que constituye una medida multiplicativa de la desigualdad.

Usando un ejemplo ficticio, si la tasa de empleo de hombres fuera del 80 %, y la de las mujeres del 40 %, el resultado de la razón de proporciones sería "2", lo que significaría que, *proporcionalmente*, están ocupados el doble de hombres que de mujeres. En el caso de que ambos porcentajes fueran iguales, la razón resultaría ser exactamente "1", indicando que existe igualdad en la estructura de empleo de ambos sexos. Si el porcentaje de mujeres fuera mayor que el de hombres, la razón nos daría un valor inferior a "1", lo que significaría que en este caso la desigualdad es favorable a las mujeres, como de hecho ya sucede en algún indicador educativo. Cuando calculamos cada indicador utilizando la razón de proporciones, el valor del índice varía entre "0" y "+∞", siendo el punto de igualdad equivalente a "1". Dado que, en este caso, los valores resultantes cuando la desigualdad es favorable a los hombres o cuando es favorable a las mujeres no son simétricos, hemos optado por calcular el logaritmo neperiano de la razón de proporciones. Obrando de esta manera, el valor del índice es cero ("0") cuando no existe desigualdad de género; su valor es positivo, mayor que cero, cuando la desigualdad favorece a los hombres; y es negativo, menor que cero, cuando la desigualdad favorece a las mujeres.

Así pues, mediante esta transformación logarítmica no sólo se facilita la interpretación de los indicadores, sino que también posibilita la agregación aditiva de los mismos para el cálculo de los subíndices, de los índices específicos y del índice sintético o global.

Una vez calculados cada uno de los 23 indicadores como el *logaritmo neperiano de la razón de proporciones entre hombres y mujeres*, se ha establecido un sencillo modo de cálculo para llegar hasta el Índice de Desigualdad de Género. En primer término es preciso calcular la desigualdad de género en cada una de las ocho dimensiones consideradas, esto es, nivel de estudios, tipo de estudios, poder social, etc. Estos subíndices se obtienen calculando la media aritmética de todos los indicadores incluidos en cada una de las ocho dimensiones. Salvo dos excepciones (indicadores 5 y 15)², se ha otorgado la misma ponderación a cada uno de los indicadores. Una vez calculado los subíndices de cada dimensión, los índices específicos de desigualdad de género (educativa, laboral y de poder), se calculan de nuevo como la media aritmética, no ponderada, del valor obtenido por los subíndices incluidos en cada una de las tres dimensiones. Finalmente, el índice sintético o general se obtiene también calculando la media aritmética no ponderada de los tres índices específicos, esto es, el educativo, el laboral y el de poder.

En suma, el Índice de Desigualdad de Género (IDG) representa la síntesis de un amplio conjunto de desigualdades de género presentes en nuestra sociedad. Además, el hecho de que pueda descenderse por la jerarquía del sistema, observando el valor de cada uno de los *índices específicos*, el de los *subíndices* de las ocho dimensiones y, finalmente, el de todos y cada uno de los *indicadores* incluidos en el sistema, posibilita una enorme riqueza de análisis. Este análisis no sólo puede desplegarse en términos de las relaciones que se establecen en el seno de su propia estructura, sino también estableciendo comparaciones entre el sistema de indicadores de unas y otras sociedades. Por último, es obvio que este sistema tiene un extraordinario valor a la hora de medir con rigor la evolución de la desigualdad de género, pues no sólo ofrece un indicador general del cambio, sino también la posibilidad de observar cuánto y a qué ritmo se avanza en cada uno de los componentes de esta desigualdad. En suma, un instrumento riguroso y preciso que nos permita *conocer hasta qué punto y con qué ritmo avanza el proceso hacia la igualdad de género*. Un instrumento que también puede ser de gran utilidad para evaluar los efectos de las políticas sociales orientadas hacia la consecución de tal igualdad.

3. Un balance de la desigualdad de género

Una vez calculados todos los indicadores e índices del sistema puede iniciarse la tarea del análisis. En este apartado, observando los valores de los índices específicos y de sus correspondientes subíndices, se aporta una visión global de la desigualdad de género en España.

En el Gráfico 1 se muestra el grado de desigualdad educativa, laboral y de poder existente en España. Los sombreados incluidos en el gráfico representan el valor máximo y mínimo obtenido por el conjunto de las comunidades autónomas españolas en cada uno de los tres índices. Este rango de valores nos indica la variabilidad potencial de cada índice, esto es, nos señala hasta qué punto los grados de desigualdad de género varían en función de los distintos contextos sociales.

El valor del índice sintético de la desigualdad de género en España, o IDG, es 0,426 (ver Anexo), valor obtenido mediante una media aritmética de sus tres componentes básicos, el educativo (0,173), el laboral (0,281) y el de poder (0,824). Este índice general, una vez calculada su *ratio*³, puede interpretarse en el sentido de que *el acceso de los hombres a posiciones educativas, laborales y de poder es, en conjunto, una vez y media superior al acceso de las mujeres a estos ámbitos públicos de la estructura social (Ratio = 1,53)*, lo que significa que la desigualdad de género en España sigue siendo muy considerable.

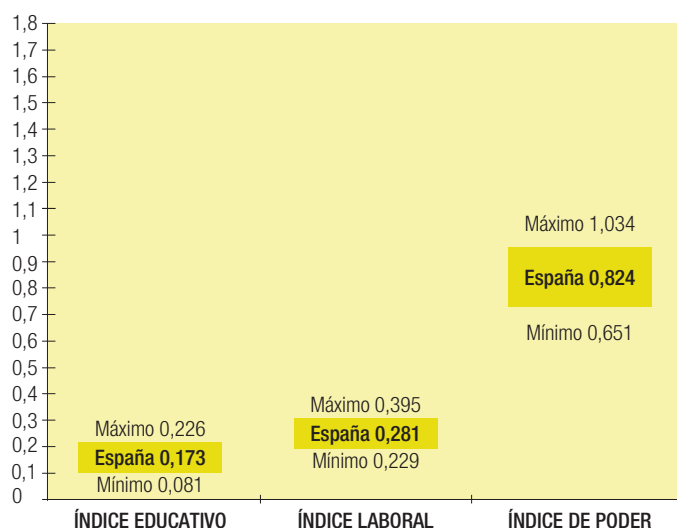
Observando el gráfico puede apreciarse claramente que la desigualdad educativa es menor que la desigualdad laboral y que, a su vez, la desigualdad laboral es mucho menor que la desigualdad de poder. Atendiendo al mínimo del índice educativo, podemos afirmar que, al menos en algunas comunidades autónomas, ha desaparecido prácticamente la desigualdad de género educativa. No sucede así en el caso de la laboral, cuyo mínimo dista del cero, es decir, dista del estado de perfecta igualdad. En este ámbito, no sólo comprobamos que el rango de variación existente en las comunidades autónomas es algo mayor, sino que en algunos casos la desigualdad se eleva hasta un máximo de 0,395, lo que puede interpretarse en el sentido de que los hombres disfrutan, proporcionalmente,

2. Estos dos indicadores se han ponderado por 0,33, es decir, se le ha otorgado un peso de un tercio.

3. Dado que el valor del índice se obtiene calculando el logaritmo neperiano de la *ratio*, la *ratio* correspondiente puede obtenerse simplemente calculando el anti-logaritmo neperiano de cada uno de los índices.

de una integración laboral 1,48 veces superior a la de las mujeres. Como también puede apreciarse con toda claridad en el gráfico, el grado de desigualdad en el ámbito del poder ofrece tanto unos niveles absolutos como una rango de variabilidad comparativamente muy altos. El índice de desigualdad de poder en España triplica al índice de desigualdad laboral, y su valor medio (0,824) puede interpretarse en el sentido de que el acceso a posiciones de poder social de los hombres es 2,3 veces superior al de las mujeres.

Gráfico 1 Desigualdad de género educativa, laboral y de poder en España (Índices medios y rangos de variación según Comunidades Autónomas)



Fuente: Diversas fuentes. Elaboración propia.

Pese a que en el Gráfico 1 se muestran tan sólo los grados de desigualdad existentes en un momento del tiempo, es también posible realizar una interesante interpretación dinámica de los mismos. Este gráfico pone de manifiesto *la pauta general de evolución que está siguiendo en nuestra sociedad el proceso hacia la igualdad de género en los tres ámbitos públicos considerados, educación, trabajo y poder*. Dado que la educación se ha configurado en los últimos tiempos como un derecho básico y universal en la sociedad española, y dado que tanto el Estado como las familias han promovido el acceso a este recurso sin apenas discriminación de género, las mujeres han aprovechado las oportunidades que les brindaba esta puerta hacia la igualdad. Como ya se ha mencionado, en el caso de los jóvenes los niveles formativos de las mujeres superan ampliamente al de los hombres, lo que constituye un hecho histórico sin precedentes.

Ahora bien, a diferencia del acceso a la educación, ofrecido universalmente a todos al margen de cualquier lucha competitiva, el acceso al trabajo se enmarca en un contexto de escasez de oferta en todos los sistemas productivos de las sociedades avanzadas. Estos sistemas se han caracterizado por la discriminación sistemática de tres grandes segmentos de población, los jóvenes, las mujeres y las personas mayores. Así, pese a las evidentes mejoras registradas en la incorporación de la mujer al trabajo, y teniendo en cuenta que ha de existir algún desfase entre la mayor formación recientemente adquirida por las mujeres y su acceso al empleo, vemos que la desigualdad laboral todavía persiste, si bien todo parece indicar que en el futuro próximo puede seguir la estela de la evolución educativa. Ahora bien, teniendo en cuenta la enorme lentitud con la que históricamente ha ido avanzado hasta ahora el proceso de equiparación laboral entre géneros, lo que importa es saber si el ritmo de integración laboral de la mujer va a seguir siendo muy lento o, por el contrario, se puede acelerar el proceso hasta alcanzar la plena igualdad en un lapso temporal razonable.

Es obvio que el acceso al empleo de las mujeres topa con muchas dificultades, por ejemplo culturales, como se muestra más adelante al analizar el indicador de mujeres empleadas en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Pero también es obvio, por otra parte, que el poder constituye, por definición, el más escaso de todos los recursos sociales, y ello explica que el mayor retraso en el proceso hacia la igualdad de género se de precisamente en este ámbito. Podemos considerar el hecho de que el reciente ascenso formativo de las mujeres no haya podido manifestarse todavía, por una elemental falta de tiempo, en un correlativo ascenso social, profesional, empresarial o político de éstas mismas mujeres. Sin embargo, sería sociológicamente ingenuo olvidar que el poder tiende a establecer fortísimos mecanismos de auto-perpetuación y que, en este sentido, el poder masculino sigue obstaculizando, en el marco de una competencia difusa y encubierta, el ascenso de las mujeres a posiciones profesionales de prestigio, de poder económico y de poder político. En este sentido ha de interpretarse la gran diferencia existente entre la desigualdad educativa y laboral, por una parte, y la desigualdad en el ámbito de poder, por otra. Esta gran desigualdad de género existente en el ámbito del poder constituye el mejor argumento para defender y fomentar, mientras persistan las actuales circunstancias, todo tipo de políticas de discriminación positiva que, a modo de catalizadores o revulsivos, sean capaces de acelerar el proceso hacia la igualdad en este ámbito.

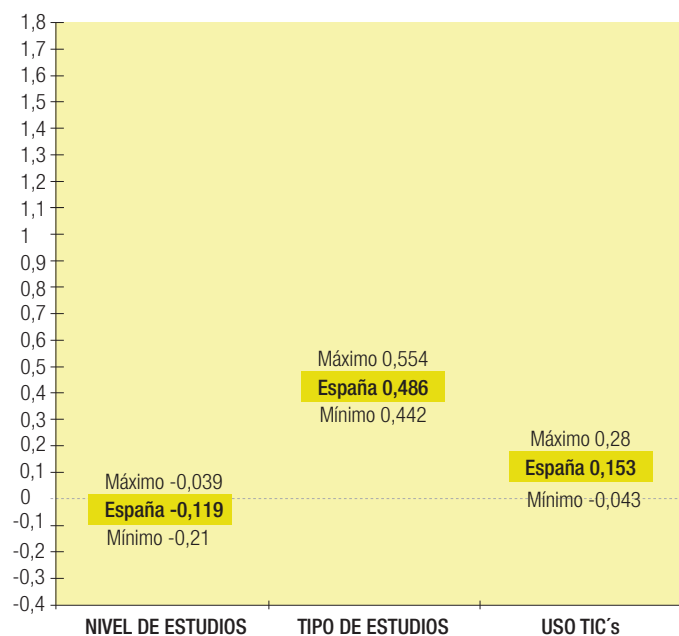
En suma, la elaboración de este sistema de indicadores, así como su representación gráfica, nos ha permitido establecer tanto un primer balance de la desigualdad de género, como la pauta evolutiva general que parece estar siguiendo este trascendental proceso hacia la igualdad.

En este primer balance, lo que puede comprobarse es que la desigualdad de género todavía persiste en todos los ámbitos sociales, con la única excepción del relativo mayor nivel educativo alcanzado ya por las mujeres jóvenes. En cuanto al proceso de igualdad, marcado por la sucesión temporal de grandes logros en el ámbito educativo, de importantes pero todavía insuficientes avances en el ámbito laboral, y por la persistencia de tremendas desigualdades en el ámbito del poder, se confirma tanto la lentitud del proceso histórico como la necesidad de establecer políticas sociales que operen como catalizadores capaces de incrementar el ritmo de cambio hacia mayores cotas de igualdad.

Este panorama general se amplía con la información contenida en los Gráficos 2, 3 y 4, en los que se incluyen los valores y rangos de los subíndices de cada uno de los tres ámbitos vistos anteriormente. Así, en el Gráfico 2 puede observarse que, tanto en España como en todas sus comunidades autónomas, el índice de desigualdad según nivel de estudios es siempre negativo, lo que nos indica un nivel de desigualdad favorable ya a las mujeres. Por otra parte, comprobamos que en la dimensión “tipo de estudios”, que hace referencia a la selección de estudios científico-técnicos, la desigualdad es bastante alta (0,486), siendo tal desigualdad muy homogénea para el conjunto de las comunidades autónomas. Por lo que respecta al uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC’s), cuyo indicador computa el porcentaje de usuarios reales de Internet, observamos que sigue existiendo una diferencia, aunque no muy notable, entre hombres y mujeres. Además, el rango de variación por comunidades autónomas es elevado, pues mientras que existen comunidades en las que las mujeres usan más Internet que los hombres, en otras el porcentaje de usuarios varones es 1,3 veces el de mujeres. Teniendo en cuenta que todos los indicadores del sistema se han incluido por su capacidad para representar factores genéricos de la desigualdad, el elevado nivel de subíndice de selección de estudios nos indica hasta qué punto persiste la segmentación cultural en el contenido de los roles masculinos y femeninos.

Gráfico 2

Desigualdad de género en nivel de estudios, tipo de estudios y uso de TIC’s en España (Índices medios y rangos de variación según Comunidades Autónomas)



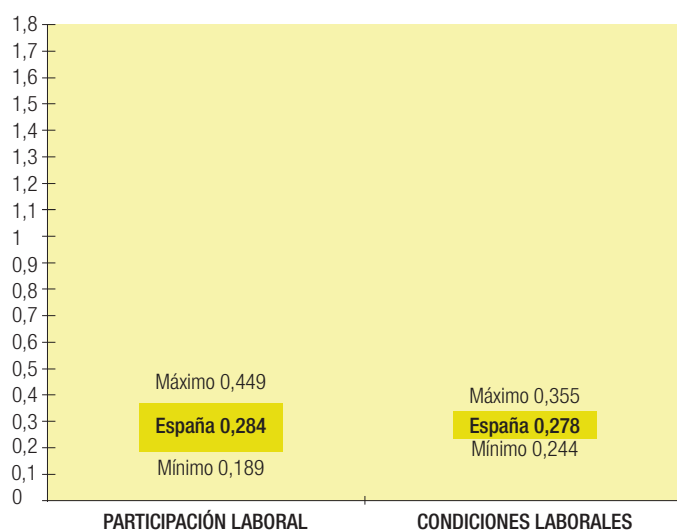
Fuente: Diversas fuentes. Elaboración propia.

En el Gráfico 3 están representadas las dos dimensiones del índice laboral de desigualdad de género, esto es, la medida en que hombres y mujeres participan en el mercado de trabajo y, por otra parte, las condiciones laborales en las que participan. Como puede verse, el índice de desigualdad medio es muy similar en ambos casos (0,284 y 0,278, respectivamente), lo que puede interpretarse en el sentido de que a la discriminación que sufren las mujeres en el acceso al mercado de trabajo, ha de sumarse una discriminación de similar intensidad en las condiciones de trabajo de aquellas mujeres que han conseguido emplearse. Atendiendo a los rangos de variación, comprobamos que la desigualdad en términos de condiciones de trabajo (contratos indefinidos; ocupados a tiempo completo; ganancia media por hora; ganancia media por grupos ocupacionales; y empleados en ocupaciones con infrarrepresentación femenina) es bastante parecida en todas las comunidades autónomas. Ahora bien, esto no sucede con sus tasas de actividad y de empleo, que varían en mucha mayor medida. Así pues, podemos concluir que la participación laboral de las mujeres parece depender en mayor medida del tipo de sistema económico-productivo de cada comunidad autónoma, mientras que

la desigualdad en las condiciones de trabajo parece explicarse por factores de carácter estructural que operan con altos niveles de homogeneidad. Ha de tenerse en cuenta, además, que estas condiciones influyen en la motivación de las mujeres a la hora de demandar trabajo, por lo que resulta imprescindible igualar estas condiciones para así poder igualar sus niveles de participación laboral.

Gráfico 3

Desigualdad de género en participación laboral y en condiciones laborales en España (Índices medios y rangos de variación según Comunidades Autónomas)



Fuente: Diversas fuentes. Elaboración propia.

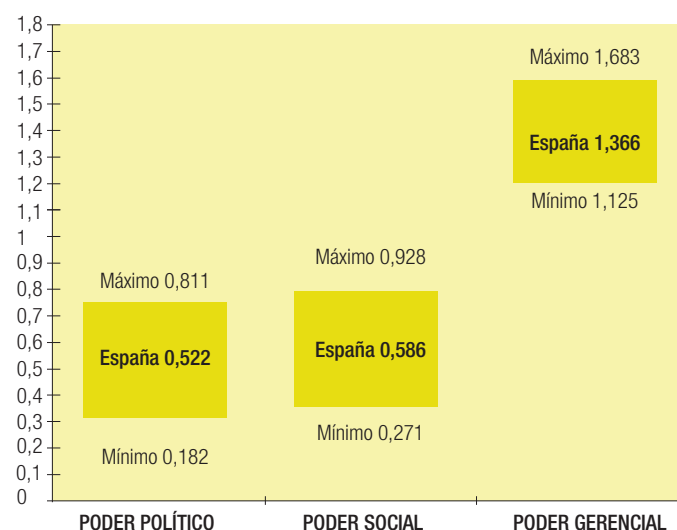
Por último, en el Gráfico 4 están representados los valores de los tres subíndices de desigualdad de género en el ámbito del poder. Antes ya habíamos observado la existencia tanto de elevados grados de desigualdad, como de elevados rangos de variación. Ahora bien, el análisis por subdimensiones nos informa de que la desigualdad en poder político es algo menor que la desigualdad en poder social, y que ambas desigualdades son bastante inferiores a la que existe en el poder gerencial, bien sea en la administración pública, en la dirección profesional de empresarias privadas, o en la clase empresarial del sistema productivo. Aquí encontramos el valor máximo del índice de desigualdad de todo el sistema de indicadores elaborado (1,683), lo que equivale a decir que la proporción de hombres en puestos de poder gerencial es más de cinco veces (exactamente, 5,38 veces) la proporción de mujeres ocupadas en este tipo de puestos.

Incluso el valor de la comunidad autónoma con menor nivel de desigualdad (1,125) implica que la proporción de hombres es tres veces superior a la de las mujeres.

El establecimiento de cuotas de participación en puestos de representación política ha reducido este tipo de desigualdad, así como el hecho de que el acceso a la judicatura se realice mediante pruebas educativas de carácter meritocrático. Ahora bien, aunque la cualificación constituye un factor clave en el acceso a profesiones sociales de prestigio, su regulación difusa hace que otros factores influyan a la hora de alcanzar este tipo de puestos, lo que se evidencia por la mayor dificultad que tienen las mujeres en este campo. Pero todo parece indicar que tanto el poder en las estructuras públicas de decisión, como en las estructuras de decisión económico-privadas, siguen siendo un coto prácticamente vedado para las mujeres. El ámbito de la dirección empresarial y pública es el que opone una mayor resistencia, y es el que se muestra más recalcitrante al avance del proceso de igualdad de género, siendo por ello absolutamente necesario elaborar y aplicar políticas sociales especialmente diseñadas con el objeto de permeabilizar las cerradas fronteras con las que se topan las mujeres a la hora de acceder a puestos de poder directivo, sean públicos o privados.

Gráfico 4

Desigualdad de género en poder político, social y gerencial en España (Índices medios y rangos de variación según Comunidades Autónomas)



Fuente: Diversas fuentes. Elaboración propia.

4. Estructura y dinámica de la desigualdad de género en España y Andalucía

Una vez perfilado en el epígrafe anterior el balance general, se expone en éste la estructura detallada de todos los indicadores sociales que han entrado a formar parte del sistema. En todos los casos, se ha tratado de medir la distancia existente entre la realidad actual y el punto de equilibrio o de plena igualdad entre los sexos, considerado como meta ideal o reto deseable en las actuales circunstancias. Con el objeto de hacer explícita y comprensible esta distancia, se han incluido en todos los cuadros los porcentajes de población, según sexo, que han servido como información básica para construir cada uno de los indicadores. Dado que en este sistema la distancia al punto de igualdad se ha calculado mediante la razón de porcentajes entre hombres y mujeres, también se incluye en todos los cuadros el valor de esta ratio o razón. Los valores de esta ratio son directamente interpretables, lo que no sucede con los logaritmos neperianos de las mismas⁴. Así, recordaremos que el caso de perfecta igualdad corresponde al valor “1” de la ratio. Si la ratio de universitarios es inferior a “1”, como sucede en España (0,94), significa que proporcionalmente existen más mujeres que hombres con título universitario que hombres. Esto es, proporcionalmente, por cada 94 universitarios varones hay 100 universitarias mujeres (ver Cuadro 1). Pero si la ratio es mayor que 1; por ejemplo 2,76, lo que sucede en el caso del tipo de estudios científico-técnicos (ver Cuadro 2), sabremos que, proporcionalmente, hay más hombres que mujeres con este tipo de estudios, es decir, que proporcionalmente por cada cien mujeres con esta titulación hay doscientos setenta y seis hombres⁵.

Una vez expuestas estas importantes aclaraciones técnicas, podemos proceder al análisis de los resultados. Toda la información contenida en los cuadros de este apartado hace referencia tanto a España como a Andalucía, lo que permite establecer una adecuada comparación de sus respectivas estructuras de desigualdad.

4.1. El ámbito educativo

El optimismo generalizado con que actualmente se habla de la situación educativa de las mujeres se fundamenta principalmente en dos procesos que han tenido lugar en España en las últimas décadas. Uno de ellos es el proceso de ampliación y universalización de la educación obligatoria, que ha conllevado un aumento considerable del nivel de estudios del conjunto de la población. El otro es la vertiginosa y masiva incorporación de jóvenes a la universidad. Ambos procesos, complementados por la consolidación del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexos en el acceso al sistema educativo, han contribuido de manera innegable a la mejora de la situación educativa de las mujeres y, por tanto, a la reducción de las desigualdades de género.

Hoy por hoy la situación educativa de una persona no sólo depende del nivel de estudios, sino de la capacitación, integración y aprovechamiento del entorno tecnológico info-comunicativo de nuestra sociedad

Pero en la sociedad española, inmersa en una dinámica de cambio y desarrollo continuos, surgen nuevas tendencias que, por su estrecha vinculación con la educación, plantean otros retos y necesarias adaptaciones educativas, ya que de tales tendencias pueden emerger nuevas dinámicas de desigualdad. Ejemplos de tales tendencias son la tecnificación de la sociedad y el desarrollo de la sociedad de la información y la comunicación. Esto se traduce en que hoy por hoy la situación educativa de una persona no sólo depende ya de la adquisición formal de un nivel de estudios alto, sino que también supone la capacitación, integración y el óptimo aprovechamiento de este nuevo complejo tecnológico info-comunicativo.

Teniendo en cuenta esta diversidad de rasgos que definen la relación que cualquier persona mantiene con la educación, las dimensiones educativas que se han distinguido para dar cuenta de los principales obstáculos a la igualdad de género que continúan existiendo en este ámbito son las siguientes: nivel de estudios; selección de estudios universitarios de carácter técnico; y uso de las tecnologías de la información y la comunicación. En total se han considerado seis indicadores que se detallan en la tabla siguiente.

4. La transformación logarítmica utilizada se justifica por la necesidad de transformar todos los valores de distancia a una misma escala que fuera conmensurable y aditiva, condiciones necesarias para llegar finalmente a calcular un único valor, el Índice de Desigualdad de Género (IDG), que representara la distancia media a la igualdad contenida en todo el sistema de indicadores.

5. Es preciso advertir que la comparación del número absoluto de hombres y de mujeres que tienen estudios universitarios, o que están ocupados, no serviría como

medida de la desigualdad, ya que la población de hombres y mujeres no es ni tiene por qué ser la misma. Solamente la comparación de las estructuras porcentuales de hombres y mujeres puede ofrecernos esta medida.

Tabla 1
Indicadores del ámbito educativo de la desigualdad de género

Dimensión 1. Nivel educativo	
Ind. 1	Porcentaje de población de 17 y más años con nivel de estudios superior al obligatorio respecto a la población de 17 y más años.
Ind. 2	Porcentaje de población de 17 a 40 años con nivel de estudios superior al obligatorio respecto a la población de 17 a 40 años.
Ind. 3	Porcentaje de población de 20 y más años con estudios universitarios respecto a la población mayor de 20 años.
Ind. 4	Porcentaje de población de 20 a 40 años con estudios universitarios respecto a la población de 20 a 40 años.
Dimensión 2. Tipo de estudios	
Ind. 5	Porcentaje de población universitaria con estudios técnicos respecto al total de universitarios de 20 y más años.
Dimensión 3. Uso de las tecnologías de la información y la comunicación	
Ind. 6	Porcentaje de población de 16 y más años que es usuaria real de Internet respecto a la población total de 16 y más años.

Los indicadores de la primera dimensión nos ofrecen una imagen bastante clara de las principales disparidades entre hombres y mujeres en cuanto a su nivel de estudios. Aquí se ofrecen indicadores de niveles educativos post-obligatorios, esto es, de estudios secundarios y de universitarios. Ahora bien, con el objeto de captar las recientes e intensas dinámicas de cambio social, se ofrecen estos mismos indicadores calculados para las generaciones más jóvenes. De este modo puede analizarse tanto la situación actual como el efecto de la reciente revolución educativa (ver cuadro 1).

Cuadro 1
Población de 16 y más años, según sexo y nivel educativo. Andalucía y España, 2005 (%)

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Población de 16 y más años</i>						
Menos de primarios	18,48	22,70	10,12	14,62	0,81	0,69
Primarios	20,93	19,71	20,69	22,27	1,06	0,93
Secundarios	48,79	45,93	53,98	46,84	1,06	1,15
Universitarios	11,80	11,65	15,22	16,27	1,01	0,94
Total	100	100	100	100		
<i>Población de 16 a 40 años</i>						
Menos de primarios	2,69	1,98	2,36	1,76	1,36	1,34
Primarios	11,66	7,75	8,14	5,90	1,50	1,38
Secundarios	73,61	73,14	73,44	68,11	1,01	1,08
Universitarios similares	12,04	17,13	16,05	24,23	0,70	0,66
Total	100	100	100	100		

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

El análisis de ambas estructuras nos permite distinguir tres estratos de desigualdad de género en el ámbito educativo. El primero hace referencia al grado en que la mujer puede verse más afectada por el analfabetismo y la carencia de estudios básicos. El segundo se refiere a las probabilidades de acceso a los estudios secundarios, esto es, al bachillerato y a la formación profesional. El último alude al número de mujeres que han alcanzado los niveles superiores de educación, esto es, que cuentan con estudios universitarios.

En el caso de los estudios primarios o inferiores, y considerando al conjunto de la población, es evidente que las mujeres están más afectadas por el analfabetismo y la carencia de unos estudios básicos. En España, la ratio de hombres a mujeres que tienen un nivel de estudios inferior al primario es de 0,69, lo que muestra que, proporcionalmente, tan sólo hay siete hombres por cada diez mujeres con este nivel de estudios. Sin embargo, la estructura educativa de la población joven refleja una inversión clara de esta tendencia, puesto que los hombres jóvenes están más afectados que las mujeres por el analfabetismo y la carencia de unos estudios básicos. En España, por cada diez mujeres jóvenes con un nivel de estudios inferior al primario hay, proporcionalmente, trece hombres con el mismo nivel (1,34).

Por lo que respecta al nivel de estudios secundarios, que incluyen tanto el bachillerato como la formación profesional, las mujeres tienen una presencia relativa menor. Este rasgo diferenciador de la estructura educativa de hombres y mujeres puede considerarse un serio obstáculo para la igualdad entre sexos, y esto en dos sentidos. En primer lugar, en la medida en que indica que las mujeres siguen sin considerar una opción el desempeño de ciertas profesiones asociadas al logro de estudios secundarios. En segundo lugar, en tanto que los estudios secundarios pueden indicar que se está en proceso de incorporación a los estudios universitarios. No obstante, tenemos evidencias de que este obstáculo se está superando en las generaciones jóvenes. Esta tendencia es obvia tanto en el caso de Andalucía, donde la ratio de hombres y mujeres jóvenes con estudios secundarios pasa de 1,06 a 1,01, como en el caso de España, que evoluciona desde una ratio de 1,15 a 1,08 (Cuadro 1).

Considerando ahora el estrato más elevado de las estructuras educativas de hombres y mujeres, es decir, el nivel de estudios universitarios, vemos que, al igual que ocurría en el caso de los estudios inferiores a primarios, la distinción entre población total y población joven es crucial para comparar la presencia de ambos sexos en los niveles superiores de la educación. En el conjunto de la población, los porcentajes de hombres y mujeres con estudios universitarios ya son muy similares, y de ahí que el valor de las ratios se encuentre muy cercano al 1. En el caso de Andalucía el porcentaje de hombres es levemente superior al de mujeres (1,01). Pero en el caso de España vemos que ya hoy la situación es claramente favorable a las mujeres (0,94), lo que anuncia un importante cambio de tendencia que aún se acentúa más en las generaciones jóvenes. En estas generaciones las ratios tanto de Andalucía como de España son sensiblemente menores a 1 (0,70 y 0,66, respectivamente), lo que indica que proporcionalmente existen bastantes más mujeres que hombres jóvenes con estudios universitarios.

En suma, las estructuras educativas de la población joven nos dan la clave para conocer por dónde avanza la desigualdad de género educativa en España. En este sentido, podemos concluir que la desigualdad registrada en los niveles de estudios inferiores a primarios se debe al efecto de la tradicional exclusión educativa a la que se ha visto sometida la mujer en el pasado. Sin embargo, en el caso de la desigualdad relativa a estudios universitarios, donde se detecta un proceso de inversión de la desigualdad favorable a las mujeres, se muestra que éstas han aprovechado más intensamente tanto la universalización educativa como el acceso masivo a la universidad. De ahí que, en este ámbito, se registre un balance tan positivo, lo que explica el hecho de que el Índice Educativo de Desigualdad de Género sea el menor de los tres ámbitos considerados.

En la segunda dimensión del ámbito educativo se ha incluido un único indicador que muestra la diferente selección de estudios universitarios que realizan hombres y mujeres. Como podemos ver en los datos del Cuadro 2, esta selección educativa, segmentada según se elijan estudios científico-técnicos u otros, muestra un claro sesgo de género, indicando la pervivencia de algunas pautas culturales profundas que siguen definiendo diferencialmente los roles masculinos y femeninos. En este amplio sentido han de interpretarse los datos de elección de estudios universitarios, bien correspondan a ciencias experimentales o estudios técnicos, bien correspondan a ciencias sociales, jurídicas, sanitarias o de humanidades.

Cuadro 2
Tipo de estudios universitarios de la población, según edad y sexo. Andalucía y España, 2001 (%)

	Andalucía		España		Ratio H /M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Población mayor de 20 años</i>						
Científico-Técnicos	33,20	11,63	38,08	14,27	2,85	2,67
Social-Humanitarios	66,80	88,37	61,92	85,73	0,76	0,72
Total	100	100	100	100		
<i>Población de 20 a 34 años</i>						
Científico-Técnicos	36,09	13,30	40,43	16,34	2,71	2,47
Social-Humanitarios	63,91	86,70	59,57	83,66	0,74	0,71
Total	100	100	100	100		

FUENTE: Censo de población y viviendas 2001, INE.

En efecto, tanto en Andalucía como en España se aprecia un claro sesgo de género en la selección de las carreras universitarias, ya que las mujeres se concentran en los estudios sociales y humanitarios en mayor medida que los hombres y, por contra, la concentración de hombres en las carreras de carácter científico y técnico es muy superior a la de las mujeres. Por ejemplo, en Andalucía sólo doce de cada cien mujeres con titulación universitaria han realizado una carrera de carácter científico-técnico, mientras que treinta y tres de cada cien hombres lo han hecho. Es decir, el porcentaje de hombres con este tipo de estudios universitarios es casi tres veces mayor que el de mujeres (ratio 2,85). Incluso en España, donde las carreras técnicas tienen en términos generales un peso mayor, las distancias de género resultan ser casi idénticas, puesto que el porcentaje de hombres también está próximo al triple del de las mujeres (ratio 2,67).

Observando ahora los datos relativos a la población joven, de entre 20 y 34 años, comprobamos, en primer lugar, que los estudios de carácter científico-técnico tienen un peso relativo algo mayor que en el conjunto de la población, hecho que se enmarca en la tendencia general de tecnificación de la sociedad española. En segundo lugar, también puede comprobarse que las diferencias entre hombres y mujeres muestran tan sólo una reducción casi inapreciable. Nótese que en Andalucía el porcentaje de hombres jóvenes con estudios científico-técnicos ha subido al 36,09 % y el de mujeres al 13,30 %, pero esto no ha provocado una reducción substancial de las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que el porcentaje de hombres con carreras técnicas sigue siendo casi el triple (ratio 2,71) que el de mujeres. En suma, el sesgo de género que determina una selección diferencial del tipo de estudios universitarios sigue operando casi con idéntica intensidad en estas generaciones.

Así pues, tanto el balance actual como la dinámica con respecto a la selección de estudios ha de valorarse en términos claramente negativos. Ni la intensa incorporación de las mujeres jóvenes a la universidad, ni tampoco el auge de los estudios de carácter científico técnico, han tenido repercusiones directas en la reducción de las diferencias de género en lo que se refiere a la selección de estudios. Prevalece, incluso en las generaciones jóvenes, una orientación académica sexista que puede tener importantes consecuencias. La primera de ellas es que el desarrollo de las actuales sociedades científico-técnicas se está produciendo sin una adecuada participación de las mujeres, lo que pone de manifiesto la importancia que tiene establecer políticas sociales orientadas al logro de la igualdad de género en el ámbito científico. Dado que las motivaciones que nutren la elección de estudios se consolidan en las primeras etapas de la vida, sería importante establecer planes de socialización científica temprana orientados específicamente a las mujeres. La segunda gran consecuencia es que esta orientación académica sexista, sustentada por estereotipos de género, está limitando tanto el desarrollo como el éxito profesional de las mujeres. Asumiendo, por un lado, que existe una conexión entre educación y mercado de trabajo y, por otro, reparando en el hecho de que las carreras profesionales desarrolladas en el ámbito científico-técnico suelen estar asociadas a status profesionales y sociales más elevados, habrá de concluirse que este sesgo de género tiene importantes consecuencias en el contexto de los proyectos de inserción laboral que perfilan las mujeres.

Llegamos así a la tercera dimensión del ámbito educativo, la relativa al uso de las nuevas tecnologías. En ella puede verse hasta qué punto existe desigualdad de género en la asimilación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, tecnologías claves en el desarrollo de la actual sociedad del conocimiento. El indicador finalmente seleccionado

ha sido el porcentaje de usuarios reales de Internet, un indicador mayoritariamente aceptado como clave en este ámbito. Según los datos del Cuadro 3, puede comprobarse que, en efecto, tanto en Andalucía como en España se produce una pauta de uso diferencial según sexo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es decir, las mujeres utilizan en menor medida las TIC's y, por tanto, tampoco obtienen en la misma medida los beneficios que reporta la participación en la sociedad de la información y la comunicación. Tanto en el caso del uso del ordenador, como del uso de Internet, los porcentajes de las mujeres, considerando la población general, son sensiblemente inferiores a los de los hombres. Los ratios en ambos componentes, tanto en España como en Andalucía, oscilan en torno al valor 1,15.

Cuadro 3
Porcentaje de usuarios reales de ordenador e internet, según edad y sexo. Andalucía y España, 2006.

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Población 16 y más años</i>						
Ordenador	52,3	44,6	57,4	50,9	1,17	1,13
Internet	46,9	39,6	52,0	45,2	1,18	1,15
<i>Población de 16 a 34 años</i>						
Ordenador	75,5	72,8	81,7	80,3	1,04	1,02
Internet	71,0	68,2	77,20	75,5	1,04	1,02

FUENTE: INE: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnología de información y comunicación en los hogares. Segundo semestre 2006.

Ahora bien, con el objeto de computar en el sistema los posibles avances que han podido estar registrándose en la igualdad de género en relación al uso de las TIC's, también se han calculado los porcentajes correspondientes a la población joven, en concreto a la población de entre 16 y 34 años. Estos datos nos revelan que en Andalucía, así como en el conjunto del país, se está produciendo un cambio realmente positivo en este aspecto. El importante avance de la sociedad de la info-comunicación se comprueba por el gran incremento de usuarios de ordenador e Internet existente entre la población joven. Mientras que en la población general española el porcentaje de usuarios de Internet entre hombres y mujeres es, respectivamente, del 52,0 % y del 45,2 %, el porcentaje entre la gente joven asciende al 77,2 % entre los hombres, y al 75,5 % entre las mujeres.

Observando el valor de las ratios para la población joven, vemos cómo la desigualdad de género a este respecto se ha reducido considerablemente, encontrándonos ahora prácticamente en el punto de equilibrio o de igualdad. En suma, los datos registran un cambio positivo en los comportamientos y actitudes de las generaciones jóvenes frente a los nuevos requerimientos y beneficios de la sociedad de la información y la comunicación, cambio que ha sido más intenso en el caso de las mujeres jóvenes. Esta tendencia de cambio protagonizada por las generaciones jóvenes adquiere una relevancia mayor a sabiendas de que la sociedad de la información y de la comunicación no implica simplemente un aumento de los productos y recursos electrónicos y tecnológicos en nuestras vidas cotidianas, sino que este fenómeno repercute directamente en la organización de la vida económica, política, social y cultural de la sociedad española y andaluza. Así pues, la igualdad de género lograda en este ámbito implica un mayor potencial de asimilación y de participación de la sociedad en su conjunto, poniendo de relieve que la igualdad de género no es algo que beneficie exclusivamente a las mujeres, sino que constituye un reto cuyo logro repercutirá positivamente en el desarrollo de toda la sociedad.

En suma, si bien hemos comprobado que en la población general todavía persiste la desigualdad de género según niveles educativos, también hemos comprobado que en las generaciones jóvenes se está produciendo no sólo una rápida aproximación al punto de equilibrio o igualdad, sino algo todavía más importante, esto es, una inversión de la desigualdad, que ahora favorece claramente a las mujeres. Este rápido proceso de cambio educativo también puede observarse en relación al uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, que también ha hecho desaparecer las diferencias entre hombres y mujeres jóvenes, aunque en este caso todavía no se vislumbran síntomas de que vaya a producirse una inversión de la desigualdad. Por último, pese a la gran importancia de estos avances, cuyas verdaderas consecuencias para la estructura de las sociedades del próximo futuro están todavía por investigarse, se ha comprobado que aún subsisten arraigados estereotipos de género en la configuración de los roles sociales de cada uno de los sexos. El caso de la actividad científica, pese a su propia importancia, ha de considerarse como un mero síntoma de pautas culturales de género que influyen intensamente en las motivaciones que fundamentan decisiones individualmente libres, pero estructuralmente condicionadas.

4.2. El ámbito laboral

En las sociedades capitalistas, la posición social de una persona viene determinada en gran medida por el lugar que ocupa en el mercado de trabajo. A su vez, la participación en el mercado de trabajo, dadas las contraprestaciones económicas personales que implica, permite no sólo el acceso y el consumo de determinados bienes y servicios, sino que también posibilita la autonomía e independencia necesaria para desarrollar proyectos de autorrealización personal y social. Estas y otras circunstancias son las que, precisamente, determinan la enorme relevancia que tiene la consecución del logro de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Ahora bien, esta igualdad de oportunidades y de realizaciones no pasa tan sólo por equiparar la participación de hombres y mujeres en términos puramente cuantitativos. También se debe tener en cuenta hasta qué punto las condiciones en las que ambos géneros participan en el mercado de trabajo son realmente equiparables. Una somera revisión de las estadísticas públicas sobre el empleo de hombres y mujeres basta para comprobar que, durante los últimos treinta años, la participación laboral de las mujeres españolas ha experimentado grandes progresos. Sirva como ejemplo el hecho de que la tasa de actividad femenina se ha duplicado en este periodo. Ahora bien, es preciso saber si estos progresos en el grado de participación han venido acompañados de progresos similares en las condiciones de participación, esto es, si se ha ido desarrollando o no un modelo de participación diferencial, según sexo, en el mercado de trabajo.

Este es el motivo por el que se han incorporado al sistema de indicadores dos dimensiones laborales. Según queda reflejado en la Tabla 2, en la primera dimensión, o de participación laboral, se han incluido cuatro indicadores: la tasa de actividad y de empleo de las personas entre 16 y 64 años, y la tasa de actividad y de empleo de las personas entre 16 y 44 años. En la segunda dimensión, o de condiciones de la participación, se incluyen un total de cinco indicadores: los asalariados con contrato indefinido, los ocupados a tiempo completo, el salario medio y el salario medio ponderado según tipo de ocupación, y los empleados en ocupaciones con infrarrepresentación femenina.

Tabla 2
Indicadores del componente laboral de la desigualdad de género

Dimensión 4. Participación en el mercado laboral	
Ind. 7	Tasa de actividad (16 a 64 años)
Ind. 8	Tasa de empleo (16 a 64 años)
Ind. 9	Tasa de actividad (16 a 44 años)
Ind. 10	Tasa de empleo (16 a 44 años)
Dimensión 5. Condiciones de participación	
Ind. 11	Asalariados con contrato indefinido respecto al total de asalariados (%).
Ind. 12	Ocupados a tiempo completo respecto al total de ocupados (%).
Ind. 13	Salario medio por hora.
Ind. 14	Salario medio por hora, ponderado según estructura ocupacional de varones.
Ind. 15	Ocupados en ocupaciones con infrarrepresentación femenina respecto al total de ocupados.

En el Cuadro 4 puede observarse el grado de participación laboral de las mujeres, comparada con el de los hombres, tanto en España como en Andalucía. Es preciso tener en cuenta que la tasa específica de actividad relaciona el número de personas activas con respecto a la población total de unas determinadas cohortes de edad, en nuestro caso de 16 a 64 y de 16 a 44 años. Dado que se consideran activos a quienes ya trabajan o a quienes manifiestan su deseo de hacerlo, esta tasa sirve como indicador del grado de disposición a trabajar, independientemente de que las personas encuentren o no empleo en el mercado de trabajo. Así pues, la tasa de actividad registra de algún modo la incidencia de factores culturales o normativos, en el sentido de que la motivación para trabajar está condicionada socialmente, y puede verse afectada, como de hecho lo está, por sesgos de género. Vemos, por ejemplo, la enorme distancia que todavía existe, tanto en Andalucía como en España, entre las tasas de actividad de hombres y mujeres entre 16 y 64 años. La diferencia porcentual en Andalucía alcanza los 26,3 puntos, mientras que en España es de 21,5. En Andalucía, por cada 149 hombres activos entre 16 y 64 años que desean trabajar (trabajen o no), tan sólo existen proporcionalmente cien mujeres activas de esa misma edad. Es decir, estos datos nos ofrecen ya un panorama suficientemente claro de la desigualdad de género que afecta diferencialmente a la propia voluntad de trabajar de hombres y de mujeres.

Cuadro 4
Tasas de actividad y empleo, según sexo y edad. Andalucía y España, 2006.

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Población 16-64</i>						
T. Actividad	79,74	53,48	82,52	61,05	1,49	1,35
T. Empleo	72,35	43,87	77,27	53,97	1,65	1,43
<i>Población de 16-44</i>						
T. Actividad	82,48	61,07	84,54	68,76	1,35	1,23
T. Empleo	74,08	49,22	78,32	59,93	1,51	1,31
Población 16 -44	0,90	0,81	0,93	0,87		

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa, 2006. Elaboración propia.

Una vez que las personas están dispuestas a trabajar, puede suceder que el mercado de trabajo no les oferte ningún empleo, y por este motivo la tasa específica de empleo, que es el número de ocupados con respecto a la población total de una determinada cohorte de edad, suele ser inferior a la tasa de actividad. Así sucede para hombres y mujeres, y tanto en el caso de España como en el de Andalucía. Sin embargo, a la hora de analizar la desigualdad de género, lo importante es ver hasta qué punto el descenso porcentual es similar en hombres y mujeres. Dicho de otra forma, en Andalucía existe un 7,39 % de hombres entre 16 y 64 años que quiere trabajar y no encuentra empleo, mientras que existe un 9,61 % de mujeres que quiere trabajar y no encuentra empleo. En suma, el mercado de trabajo produce un grado de discriminación laboral que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. El efecto combinado de estos dos factores, esto es, la disposición para trabajar y la discriminación laboral, hacen que todavía en la actualidad tan sólo 44 de cada 100 mujeres de entre 16 y 64 años participen en el mercado de trabajo. Como puede verse en el Cuadro 4, la tasa de empleo femenino en España, siendo también inferior a la de los hombres, es bastante mayor que la andaluza, lo que indica cuánto debe y puede impulsarse la participación laboral de las mujeres andaluzas para alcanzar el punto de equilibrio o de plena igualdad entre los géneros.

Como en casos anteriores, el sistema ha replicado los mismos indicadores para la población joven ya que, si bien es cierto que importa la situación actual, importa también mucho los ritmos de cambio que puedan detectarse. No es lo mismo una sociedad estancada en niveles altos de desigualdad de género, que una sociedad que progresa rápidamente en la reducción de estas desigualdades.

En un principio, en el Cuadro 4 puede constatarse un substancial incremento de la tasa de empleo de las mujeres jóvenes andaluzas de entre 16 y 44 años (49,22 %), con respecto a la de las mujeres de entre 16 y 64 (43,87 %). Ahora bien, también puede verse que el diferencial de empleo entre jóvenes varones y mujeres sigue siendo muy alto, pues los primeros presentan una tasa de ocupación equivalente al 74,08 %, frente al 49,22 % de las segundas. En este caso, de nuevo, lo importante es comprobar hasta qué punto los diferenciales se han reducido, pues ello nos da la verdadera medida del cambio social, económico y cultural acontecido. Pues bien, mientras que en la población de 16 a 64 la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres es de 28,5 puntos porcentuales, la diferencia en la población de 16 a 44 es de 24,9 puntos. En suma, se comprueba que existe un claro avance en este campo, pero también se comprueba que incluso entre la población joven persiste una gran desigualdad de género, tal y como queda demostrado por la enorme diferencia de las tasas de empleo de hombres y mujeres entre la población joven. La ratio de empleo en Andalucía desciende del 1,65 al 1,51, mientras que en España han pasado del 1,43 al 1,31. En España, por cada 131 varones jóvenes ocupados hay proporcionalmente 100 mujeres jóvenes que también trabajan.

Mientras que en Andalucía sólo un 5,21 % de los ocupados varones trabajan a tiempo parcial, en las mujeres este porcentaje asciende al 25,51 %

En el Cuadro 5 se presentan los primeros datos pertenecientes a la dimensión de condiciones laborales. En concreto, se mide la diferente situación de empleo, según tipo de contrato y de jornada, en la que se encuentran los ocupados. Se combinan estos elementos en función de que el paradigma clásico o ideal de situación de empleo corresponde, en términos generales, todavía hoy, a un empleo de jornada completa y con contrato indefinido. Aún siendo conscientes de las múltiples fragmentaciones que ha sufrido el mercado laboral en el sistema post-fordista de producción, creemos que estos indicadores pueden seguir siendo válidos para reflejar la existencia o no de un modelo de participación laboral estructuralmente diferenciado según el género.

Cuadro 5
Situación de empleo, según tipo de contrato y jornada, por sexo. Andalucía y España, 2006 (%)

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Tipo de contrato</i>						
Indefinido	56,13	50,08	67,96	63,26	1,12	1,07
Temporal	43,87	49,92	32,04	36,74	0,88	0,87
Total	100	100	100	100		
<i>Tipo de jornada</i>						
Completa	94,79	74,49	95,68	76,85	1,27	1,25
Parcial	5,21	25,51	4,32	23,15	0,20	0,19
Total	100	100	100	100		

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa, 2006. Elaboración propia.

Los datos del Cuadro 5 muestran que la situación de empleo de las mujeres difiere sensiblemente de los hombres. En primer lugar, se observan diferencias en cuanto a la temporalidad del contrato de trabajo, pues mientras que en Andalucía el 56 % de los hombres trabajan con contrato indefinido, sólo lo hacen el 50 % de las mujeres. Esta favorable situación de los varones también se produce en España, si bien las diferencias se reducen (67,9 % frente a 63,2 %), lo que se muestra en el valor de la ratio española correspondiente a contratos indefinidos, ratio que se aproxima al 1 (1,07).

Ahora bien, las diferencias más importantes en cuanto a situación laboral se producen según el tipo de jornada. Mientras que, por ejemplo, en Andalucía sólo un 5,21 % de los ocupados varones trabajan a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 25,51 %. Datos similares nos aporta la realidad laboral española (4,3 % frente a 23,1 %), lo que indica que nos encontramos ante un fenómeno de fuerte dimensión estructural. De hecho, considerando el total de jornadas parciales existentes en Andalucía, las mujeres desempeñan aproximadamente las tres cuartas partes de las mismas (72,6 %). Este absoluto predominio femenino en el trabajo a tiempo parcial guarda una íntima relación con unas pautas muy arraigadas que estructuran la división social del trabajo y los usos del tiempo que, todavía en la actualidad, siguen estando marcadas por un claro sesgo de género. Las mujeres, pese a haber avanzado bastante en su grado de incorporación laboral, parecen seguir enfrentándose a la necesidad de buscar estrategias que les permitan compatibilizar las actividades y aspiraciones profesionales con las familiares y personales.

A juzgar por los datos, la jornada a tiempo parcial parece constituir una opción al menos aceptable cuando el trabajo de la mujer no constituye o no puede constituir la actividad y la responsabilidad central de su vida cotidiana.

Los datos del Cuadro 5 muestran que la situación de empleo de las mujeres difiere sensiblemente de los hombres. En primer lugar, se observan diferencias en cuanto a la temporalidad del contrato de trabajo, pues mientras que en Andalucía el 56 % de los hombres trabajan con contrato indefinido, sólo lo hacen el 50 % de las mujeres. Esta favorable situación de los varones también se produce en España, si bien las diferencias se reducen (67,9 % frente a 63,2 %), lo que se muestra en el valor de la ratio española correspondiente a contratos indefinidos, ratio que se aproxima al 1 (1,07).

Ahora bien, las diferencias más importantes en cuanto a situación laboral se producen según el tipo de jornada. Mientras que, por ejemplo, en Andalucía sólo un 5,21 % de los ocupados varones trabajan a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 25,51 %. Datos similares nos aporta la realidad laboral española (4,3 % frente a 23,1 %), lo que indica que nos encontramos ante un fenómeno de fuerte dimensión estructural. De hecho, considerando el total de jornadas parciales existentes en Andalucía, las mujeres desempeñan aproximadamente las tres cuartas partes de las mismas (72,6 %). Este absoluto predominio femenino en el trabajo a tiempo parcial guarda una íntima relación con unas pautas muy arraigadas que estructuran la división social del trabajo y los usos del tiempo que, todavía en la actualidad, siguen estando marcadas por un claro sesgo de género. Las mujeres, pese a haber avanzado bastante en su grado de incorporación laboral, parecen seguir enfrentándose a la necesidad de buscar estrategias que les permitan compatibilizar las actividades y aspiraciones profesionales con las familiares y personales. A juzgar por los datos, la jornada a tiempo parcial parece constituir una opción al menos aceptable cuando el trabajo de la mujer no constituye o no puede constituir la actividad y la responsabilidad central de su vida cotidiana.

En el Cuadro 6 se incluyen las segundas informaciones correspondientes a la dimensión de las condiciones laborales. En este caso se ha querido incluir en el sistema de indicadores dos datos que mostraran la existencia o no de discriminación salarial entre hombres y mujeres, es decir, la desigualdad de género en los salarios que perciben los trabajadores por cuenta ajena. El salario medio por hora trabajada se ha calculado combinando la información del salario mensual y la del número de horas trabajadas a la semana. Dado que la mujer trabaja más a tiempo parcial o, incluso, realiza menos horas extraordinarias, el salario mensual no serviría como un indicador preciso de la desigualdad de género. Ahora bien, cuando se compara el salario medio por hora de hombres y de mujeres, no podemos conocer qué parte de esta diferencia se debe al hecho de que se pague a las mujeres menos por la

realización del mismo trabajo, o qué parte de la diferencia se explicaría por el hecho de que la estructura ocupacional de hombres y mujeres es, de hecho, diferente. Así, el salario medio ponderado se ha calculado aplicando los porcentajes de ocupados varones, en seis grupos ocupacionales, a los salarios medios de las mujeres en esas ocupaciones. Operando de este modo, se obtiene la desigualdad salarial en el caso de que la estructura ocupacional de hombres y mujeres fuese la misma. En suma, el salario medio por hora ponderado nos ofrece una medida de la discriminación salarial de género neta, esto es, en el supuesto de que se trabaje las mismas horas, y en el de que se realice el mismo tipo de trabajos. Este último indicador da cuenta de si se cumple el principio de justicia distributiva expresado en la siguiente fórmula: a igual trabajo, igual salario.

Cuadro 6
Salario medio por hora, según sexo y ocupación.
Andalucía y España, 2005. (Euros)⁶

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
Salario medio por hora	7,91	7,04	8,52	7,40	1,13	1,15
<i>Salario medio por hora Dirección empresas y admón.</i>	16,47	(--)	16,42	12,28	(--)	1,34
<i>Técnicos y profesionales</i>	14,45	12,48	14,69	12,50	1,16	1,18
<i>Técnicos/profesionales de apoyo</i>	8,96	9,39	9,83	9,16	0,95	1,07
<i>Empleados administrativos</i>	9,31	6,79	9,85	7,04	1,37	1,40
<i>Trabajadores de servicios</i>	6,85	4,96	7,30	5,40	1,38	1,35
<i>Trab. cualificados agricult./pesca</i>	6,03	(--)	6,19	5,92	(--)	1,05
<i>Trab. cualificados en industria</i>	6,58	(--)	7,06	5,02	(--)	1,41
<i>Operadores de máquinas</i>	7,00	4,69	7,48	6,06	1,49	1,24
<i>Trab. no cualificados</i>	5,84	4,96	6,05	5,16	1,18	1,17
Salario medio por hora ponderado	7,91	6,42	8,52	6,86	1,23	1,24

FUENTE: INE, Encuesta de Condiciones de Vida, 2005. Elaboración propia.

Tal y como podemos comprobar en el cuadro, todavía existe tanto en España como en Andalucía una clara discriminación salarial entre hombres y mujeres. Los ratios del salario medio por hora ponderado son, respectivamente, de 1,24 y de 1,23. Así pues, tomando como base el salario de los hombres, podemos decir que el salario de las mujeres es casi un 20 % inferior al de los hombres, exactamente un 19,5 % en España, y un 18,8 % en Andalucía. A igual trabajo, hombres y mujeres no cobran el mismo salario.

6. No se incluye el dato entre paréntesis por falta de suficiente representatividad estadística. Por este mismo motivo, para el cálculo del salario medio por hora ponderado para cada una de las comunidades autónomas, se ha utilizado una clasificación ocupacional más reducida: 1) Directores; Técnicos y profesionales; 2) Técnicos profesionales de apoyo; Fuerzas Armadas; 3) Empleados administrativos; 4) Trabajadores de los servicios; 5) Trabaj. cualificados agricultura; Trabaj. cualificados industria; Operadores de máquinas; 6) Trabajadores no cualificados.

Comparando el “salario medio por hora” con el “salario medio por hora ponderado”, vemos que las ratios del primero son menores que las del último (1,15 frente a 1,24 en España; 1,13 frente a 1,23 en Andalucía). Estos datos, aparentemente paradójicos, se explican por el hecho de que la estructura ocupacional de las mujeres es, en términos de cualificación, algo mejor que la de los hombres. Así, mientras que el 29,5 % de los asalariados varones son trabajadores cualificados en la agricultura, la industria u operadores de máquinas, tan sólo el 7,3 % de las mujeres trabajan en estas ocupaciones con medio-bajos salarios. Por el contrario, mientras que el 16,6 % de las mujeres asalariadas trabajan como técnicos y profesionales, el porcentaje de hombres es de sólo el 10,2 %. En suma, el dato del salario medio encubre en parte el verdadero grado de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y esto porque las mujeres presentan una relativa mejor estructura ocupacional, al menos en términos de cualificación y salario asociado a la misma.

En Andalucía, ocho de cada cien hombres son directores de una empresa o de la administración pública, mientras que en el caso de las mujeres este número no llega a seis de cada cien (5,61 %)

En el Cuadro 6 también pueden verse las ratios de desigualdad salarial existente en cada grupo ocupacional. Así, podemos ver que tal discriminación es muy alta en el grupo de trabajadores cualificados de la industria (1,41), de empleados administrativos (1,40), de trabajadores de servicios (1,35), y de directivos de empresa y de administración pública (1,34). La desigualdad salarial es pequeña en ocupaciones técnicas y profesionales de grado medio (1,07), y se eleva algo más en ocupaciones técnicas y profesionales de grado superior (1,18). En suma, la discriminación salarial de género todavía se mantiene en niveles elevados, muestra notables diferencias según el grupo ocupacional del que se trate, y resulta muy similar tanto en España como en Andalucía.

Los últimos datos acerca de las condiciones diferenciales en las que participan hombres y mujeres en el mercado de trabajo están incluidos en el Cuadro 7. Al igual que se hizo con la selección diferencial de estudios universitarios según género, aquí se pretende establecer hasta qué punto el género segmenta la estructura ocupacional andaluza y española, es decir, hasta qué punto el género condiciona el tipo de ocupación en la que se emplean las mujeres y los hombres.

En el cuadro se ha clasificado la estructura ocupacional en cinco grupos, mostrando cómo se distribuyen hombres y mujeres en cada uno de ellos. Analizando esta distribución pueden destacarse tres rasgos importantes. El primero es que existen ocupaciones que constituyen una alternativa de empleo para las mujeres en mayor medida que para los hombres. Un ejemplo claro son las ocupaciones de tipo administrativo y de servicios. En España, casi un 40 % de las mujeres trabajadoras están desempeñando labores administrativas o de servicios, mientras que tan sólo un 15,46 % de los hombres se emplean en este tipo de ocupaciones. El segundo rasgo es que también hay ocupaciones que son una alternativa de empleo para los hombres en mayor medida que para las mujeres. Las ocupaciones vinculadas a puestos directivos en empresas y en la administración pública, aunque por su propio carácter minoritario tienen un peso relativo bajo tanto en la estructura ocupacional femenina como en la masculina, tienen un peso mayor en la estructura masculina. En Andalucía, ocho de cada cien hombres son directores de una empresa o de la administración pública, mientras que en el caso de las mujeres este número no llega a seis de cada cien (5,61 %). El tercero se refiere al hecho de que existen ocupaciones desempeñadas casi exclusivamente por hombres, circunstancia que no sucede con la misma intensidad en el caso de las mujeres. Existen ocupaciones que se encuentran intensamente vinculadas al rol masculino, no siendo en absoluto una alternativa de empleo para las mujeres. Es el caso de los trabajadores cualificados en la agricultura, la construcción, la minería y los servicios, donde el porcentaje de hombres es en Andalucía 7,97 veces superior al porcentaje de mujeres. Esta ratio también alcanza en España un valor muy alto (6,08).

Cuadro 7
Población ocupada, según grupos de profesiones y sexo. Andalucía y España, 2006 (%)

Grupos de ocupaciones	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Dirección de empresas y administración pública</i>	8,06	5,61	8,42	5,70	1,44	1,48
<i>Técnicos y profesionales (científicos e intelectuales y de apoyo)</i>	18,40	26,19	20,73	28,20	0,70	0,74
<i>Empleados administrativos y de servicios</i>	16,15	37,08	15,46	39,17	0,44	0,39
<i>Trabajadores cualificados en agricultura, construcción, minería y servicios</i>	41,80	5,24	43,48	7,16	7,97	6,08
<i>Trabajadores no cualificados</i>	15,60	25,88	11,92	19,77	0,60	0,60
<i>Total</i>	100	100	100	100		
<i>Ocupados en ocupaciones con infrarrepresentación femenina</i>	50,19	4,84	51,19	5,50	10,37	9,31

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa, 2006. Elaboración propia.

Dada la importancia de este fenómeno, en el sistema de indicadores se incluyó un índice que reflejara de forma general el grado en el que las mujeres estaban infrarrepresentadas en algunas ocupaciones de un determinado sistema productivo. Este índice de infrarrepresentación femenina se ha calculado del siguiente modo. Partiendo de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se seleccionaron aquellas en las que las mujeres españolas representaban un porcentaje inferior al 20 %. Esta intensa infrarrepresentación femenina se produce en un total de 22 ocupaciones⁷. Una vez confeccionado este listado de “ocupaciones con alta infrarrepresentación femenina”, se calcula qué porcentaje de hombres, respecto al total de trabajadores varones, desempeñan este tipo de ocupaciones. Asimismo, se calcula qué porcentaje de mujeres, respecto al total de trabajadoras, desempeñan este tipo de ocupaciones.

Tal y como puede verse en el Cuadro 7, un 51,19 % de los varones españoles están ocupados en este pequeño conjunto de 22 ocupaciones, mientras que tan sólo el 5,5 % de las mujeres ocupadas trabajan en este grupo de ocupaciones. En Andalucía los datos son similares (50,19 % y 4,84 %, respectivamente), aunque según vemos por el valor superior de su ratio (10,37 frente a 9,31), el grado de infrarrepresentación femenina en Andalucía es ligeramente superior a la española. Como fácilmente puede apreciarse, estos datos hablan por sí mismos de la intensa desigualdad de género existente en la distribución de las ocupaciones. El hecho de que la mitad de los trabajadores varones trabajen en 22 ocupaciones, y que en esas ocupaciones tan sólo trabajen un cinco por ciento de las mujeres, no requiere mayor comentario.

En suma, un somero análisis de los indicadores incluidos en el Índice Laboral de Desigualdad de Género pone de manifiesto que tal desigualdad existe, no sólo en los grados de participación laboral, sino muy fundamentalmente en las diferentes condiciones en las que participan hombres y mujeres. Por tanto, no sólo existe un diferente grado, sino también un diferente modelo de participación laboral según sea el género de las personas. En conclusión, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo sigue estando fuertemente condicionada por el género, por lo que sigue siendo necesario aplicar políticas socioeconómicas capaces de diluir tanto los límites como los sesgos de la participación femenina en los mercados de trabajo.

4.3. El ámbito del poder

En este apartado se analiza hasta qué punto los hombres y las mujeres participan en igualdad de condiciones en la esfera del poder. El concepto de poder es muy complejo y multidimensional, por lo que no resulta sencillo seleccionar una adecuada batería de indicadores disponibles, además, para todas las comunidades autónomas españolas. En cualquier caso, como en los ámbitos anteriores, se consideran dimensiones e indicadores pertenecientes a la esfera pública, esfera en la que la participación de las mujeres ha sido tradicionalmente menor.

En el contexto de esta esfera pública, se han considerado tres dimensiones fundamentales, la del poder político, la del poder gerencial y la del poder social. La operacionalización de los indicadores se ha basado en el cálculo porcentual de la cantidad de hombres y de mujeres que ocupan determinadas posiciones de poder. En la medida que la desigualdad de género en términos de poder disminuya, en esa misma medida las mujeres deberán ir ocupando puestos decisorios de alta responsabilidad.

En la Tabla 3 quedan reflejados el conjunto de indicadores sociales incluidos en el sistema. Así, en la dimensión política se establece la desigualdad en el acceso a puestos de poder político ejecutivo, legislativo y judicial, esto es, a puestos de concejales y alcaldes, de parlamentarios, y de jueces y magistrados. En cuanto a la dimensión gerencial del poder se contemplan los porcentajes de hombres y mujeres que ocupan puestos de dirección ejecutiva en empresas, de empresarios directivos, y de directivos en las administraciones públicas. Por último, como indicadores de desigualdad en poder social se ha utilizado el recurso de comparar el número de hombres y de mujeres que desempeñan su trabajo en ocupaciones que gozan de alto prestigio social o que, en virtud de su saber técnico o posición funcional, ostentan algún tipo de poder social. Entre este tipo de actividades se encuentran la abogacía, la medicina, el periodismo, la docencia universitaria, así como la actividad militar o artística.

Tabla 3
Indicadores del componente de poder de la desigualdad de género

Dimensión 6. Poder político	
Ind. 16	Porcentaje de concejales y alcaldes respecto a la población de 20 y más años.
Ind. 17	Porcentaje de parlamentarios respecto a la población de 20 y más años.
Ind. 18	Porcentaje de jueces y magistrados respecto a la población de 20 a 64 años.
Dimensión 7. Poder gerencial	
Ind. 19	Porcentaje de ocupados en la dirección general o presidencia ejecutiva de empresas de 10 o más asalariados respecto a la población de 16 a 64 años.
Ind. 20	Porcentaje de empresarios que ocupan la dirección general o presidencia ejecutiva de empresas de 10 o más asalariados respecto a la población de 16 a 64 años.
Ind. 21	Porcentaje de directivos de las administraciones públicas respecto a la población de 16 a 64 años.
Dimensión 8. Poder social	
Ind. 22	Porcentaje de ocupados en ocupaciones de prestigio respecto a la población de 16 a 64 años (1).
Ind. 23	Porcentaje de ocupados en ocupaciones de prestigio de 20 a 40 años respecto a la población de 20 a 40 años.

7. Los códigos CNO-94 de las 22 ocupaciones son los siguientes: 00, 11, 26, 30, 52, 60, 63, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 80, 81, 82, 85, 86, 95, 96 y 98.

La información aportada por el Cuadro 8 permite constatar el grado de desigualdad de género existente en la estructura del poder político, lo que sugiere tres comentarios importantes. El primero es que la participación de las mujeres en el universo de cargos políticos es bastante inferior a la de los hombres. Así se comprueba observando las respectivas ratio de participación. En España el porcentaje de alcaldes y concejales todavía triplica (ratio 2,92) al de alcaldesas y concejalas, lo que refleja por sí mismo el estado de la cuestión. En Andalucía, sin embargo, la ratio es bastante más baja (2,33), lo que podría explicarse por el esfuerzo realizado en esta Comunidad a la hora de aplicar políticas de cuotas en las listas electorales. Esta misma situación relativamente favorable de Andalucía con respecto a España se observa en cuanto al porcentaje de parlamentarias (1,64 frente a 1,50), si bien todavía nos encontramos lejos del punto de equilibrio o de plena igualdad. Por último, en cuanto al poder judicial, observamos que la desigualdad en Andalucía es bastante superior (1,38) a la de España (1,23). En efecto, el acceso a la carrera judicial, basada en estrictas pruebas meritocráticas, queda al margen de la mera voluntad política, por lo que en este caso influyen otros factores más difusos de selección, como pueden ser las aspiraciones de logro y desempeños educativos de las mujeres. En suma, pese a la percepción actual, en gran parte cierta, de que las mujeres han irrumpido con fuerza en la esfera política, los datos objetivos demuestran que la presencia femenina en las estructuras del poder ejecutivo, legislativo y judicial sigue siendo considerablemente menor.

Cuadro 8

Cargos políticos de la población entre 20 y 64 años, según sexo. Andalucía y España, 2005 (Tantos por mil, ‰)*

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
<i>Alcaldes y concejales (1)</i>	2,8	1,2	0,3,5	0,12	2,33	2,92
<i>Parlamentarios</i>	0,027	0,018	0,054	0,033	1,50	1,64
<i>Jueces y magistrados</i>	0,18	0,13	0,16	0,13	1,38	1,23

FUENTE: Instituto de la Mujer: "Mujeres en Cifras". Elaboración propia. Los datos de jueces y magistrados proceden de un informe del Tribunal Superior de Justicia.

(1) Los últimos datos disponibles son de 2003.

* Tantos por mil calculados respecto al total de población de 20 a 64 años de cada sexo.

El segundo comentario se refiere al hecho de que el proceso hacia la igualdad política de género se está desarrollando a ritmos muy diferentes según las distintas estructuras de poder. Las ratios calculadas muestran que los logros de participación de las mujeres están más avanzados en el ámbito judicial (en España, ratio de 1,23); que avanzan con más lentitud en el ámbito legislativo (en España, ratio de 1,64); y que están muy rezagados en el ámbito ejecutivo (en España, ratio de 2,92). Teniendo en cuenta que el poder por excelencia es aquél en el que se dispone de la capacidad ejecutiva para tomar decisiones, para distribuir recursos y para implementar efectivamente las metas, habremos de concluir que estas estructuras de poder ejecutivo son las que más resisten el empuje social y cultural hacia la igualdad de género. Sin restar un ápice de importancia a la igualdad en el poder legislativo o judicial, podemos decir que tal igualdad sólo podrá llegar a ser plena igualdad en la medida que hombres y mujeres compartan los poderes ejecutivos.

El hecho de que la menor desigualdad se produzca en el acceso a la carrera judicial también merece comentario aparte. Dado que los sistemas de acceso a este cuerpo se estructuran reflejando objetivamente la medida en que se ha realizado un esfuerzo educativo y una adecuada adquisición de conocimientos, las mujeres con voluntad de logro y con espíritu de sacrificio formativo encuentran en esta carrera una vía o puerta de acceso abierta para ellas, puerta de acceso que, a juzgar por los datos, están aprovechando. Este proceso tiene suma importancia porque pone de manifiesto que las mujeres, en la medida que se eliminan los mecanismos de selección anti-meritocráticos que siguen vigentes en muchos sistemas de acceso, no sólo muestran su capacidad, sino también su voluntad de aprovechar tales oportunidades. En este sentido, podría decirse que, al igual que sucede con los resultados en los sistemas educativos, la meritocracia, esto es, la valoración objetiva de méritos, favorece a las mujeres. Considerando estos hechos, y aunque en algunos casos convenga establecer provisionalmente mecanismos de discriminación positiva favorable a las mujeres, lo más importante es el establecimiento de políticas que doten de verdaderos criterios meritocráticos a los múltiples sistemas de acceso y selección que se establecen en una sociedad compleja para asignar personas a puestos.

La siguiente dimensión de poder considerada hace referencia a cargos de poder gerencial o ejecutivo en el seno tanto de las empresas privadas, sean cargos por cuenta ajena o propia, como en la administración pública. Los datos correspondientes se encuentran en el Cuadro 9. Tal y como ya pudo comprobarse en el balance general establecido al inicio, en este ámbito las ratios adquieren valores máximos, lo que demuestra, una vez más, como acabamos de ver anteriormente, que el proceso de igualdad de género respecto al poder decisorio y ejecutivo parece estar tropezando con un sinnúmero de obstáculos y rémoras prácticamente insalvables. Así, en Andalucía, la ratio

entre la proporción de hombres y de mujeres que ocupan puestos de dirección por cuenta propia se eleva a un valor de 10, esto es, que proporcionalmente hay diez veces más directivos empresariales varones que mujeres (de empresas con más de diez trabajadores). Esta ratio alcanza en España el valor 6, lo que también da cuenta de la gran desigualdad de género existente a este respecto. La posición de Andalucía en cuanto a directivos de empresa que trabajan por cuenta ajena es ligeramente mejor que la de España (4,33 frente a 4,60), si bien las ratios también se sitúan en niveles muy altos. Por último, en cuanto a posiciones directivas en las administraciones públicas, el porcentaje de acceso de las mujeres andaluzas resulta ser bastante menor que el de las españolas, como así ponen de manifiesto sus respectivas ratios (3,0 frente a 2,0).

Cuadro 9
Ocupados en puestos de directivos de empresa y de administración pública, según sexo. Andalucía y España, 2001. (Tantos por mil, ‰)*

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
Empresas de 10 o más asalariados						
Trabajador por cuenta propia	1,00	0,10	1,80	0,30	10,00	6,00
Trabajador por cuenta ajena	1,30	0,30	2,30	0,50	4,33	4,60
Administraciones públicas	0,30	0,10	0,40	0,20	3,00	2,00

Fuente: INE, Censo de Población y viviendas de 2001. Elaboración propia.

* Tantos por mil calculados respecto al total de población de 16 a 64 años de cada sexo.

Las diferentes ratios vuelven a confirmar algunas pautas detectadas con anterioridad. Por ejemplo, el hecho de que en la empresa privada perviven con mucha mayor fuerza que en la administración pública los límites de acceso de mujeres a puestos directivos. De nuevo, parece que los mecanismos de selección propios de las administraciones públicas permiten recorrer el camino hacia la igualdad de género con un paso más firme, seguro y rápido, siguiendo casi mecánicamente, con el lógico desfase temporal, la gran mejora en los niveles y en los rendimientos educativos de las mujeres jóvenes. Así, el mero reemplazo generacional podrá reducir en estos casos las grandes desigualdades existentes. Una situación muy distinta es la que afecta a los puestos directivos en las empresas privadas, cuyo acceso se rige por una lógica muy diferente, cuya carga de trabajo y dedicación de tiempo es muy superior, y cuyo poder ejecutivo se disputa a veces en el contexto de feroces luchas de poder. En este sentido, es obvio que la propia dificultad de las mujeres para conciliar en las actuales circunstancias la vida familiar y laboral, constituye un claro

impedimento para el logro y para el mantenimiento en este tipo de puestos. Así pues, el avance en este campo requiere de una adecuada combinación de medidas de discriminación positiva en el seno de las empresas, y de cambios fundamentales en el ámbito privado y familiar de las relaciones de género. Por último, resulta también obvio que es muy necesario realizar un gran esfuerzo con el objeto de promover el acceso de las mujeres a las funciones emprendedoras y empresariales, pues es precisamente en este ámbito en el que se registran alarmantes niveles de desigualdad de género.

Es muy necesario promover el acceso de las mujeres a las funciones emprendedoras y empresariales, pues es en este ámbito donde se registran alarmantes niveles de desigualdad de género

Consideraremos, finalmente, la información incluida en el Cuadro 10, que corresponde a los indicadores que componen la dimensión de poder social. En este caso se han agrupado un conjunto de clases profesionales que gozan de elevado prestigio social, que tienen voz social, o que ostentan algún poder de influencia, sea cultural o ejecutiva. A partir de aquí, como viene siendo habitual, se han calculado los porcentajes de hombres y de mujeres que desempeñan estas profesiones, respecto del total de ocupados, hombres y mujeres. Con el objeto de registrar el ritmo del proceso hacia la igualdad de género, también se han calculado los porcentajes correspondientes a las cohortes jóvenes, de entre 20 y 40 años de edad.

Cuadro 10
Ocupados en profesiones de prestigio⁸, según edad y sexo. Andalucía y España, 2001 (%)

	Andalucía		España		Ratio H / M	
	H	M	H	M	And.	Esp.
Población de 16 a 64 años	4,48	1,78	4,87	2,42	2,51	2,01
Población de 20 a 40 años	4,25	2,06	4,40	2,74	2,07	1,60

Fuente: INE, Censo de Población y viviendas de 2001. Inebase. Elaboración propia.

8. Las profesiones incluidas son: abogados y fiscales, escritores y artistas de la creación, médicos y odontólogos, militares, profesores de universidad y gerentes de empresas con menos de 10 asalariados. Los códigos de CON-94 son los siguientes: 12, 00, 212, 221, 231, 251.

Los datos indican que la desigualdad de género en la dimensión de poder social es incluso ligeramente superior, salvo excepciones, a la registrada en la dimensión de poder político, si bien es bastante inferior a la desigualdad en cuanto a poder gerencial. En el caso de Andalucía, existen casi un cinco por ciento de hombres que desempeñan estas profesiones, mientras que el porcentaje de mujeres no llega al dos por ciento, de ahí que la ratio de desigualdad alcance un valor alto (2,51), claramente superior al de la sociedad española en su conjunto. Teniendo en cuenta que el acceso a estas posiciones de poder social depende hasta cierto punto de los niveles educativos alcanzados por las mujeres, podría preverse que cada vez más mujeres estén desempeñando este tipo de profesiones, como en efecto así sucede. Aplicados los cálculos a las generaciones jóvenes, comprobamos que los niveles de desigualdad descienden tanto en Andalucía como en España. La ratio Andaluza desciende un 18 % (de 2,51 a 2,07), mientras que la española lo hace en un 20 % (de 2,01 a 1,60), lo que puede interpretarse en el sentido de que el ritmo de avance de la igualdad de género en el ámbito del poder social en Andalucía y en España es similar, aunque los puntos de partida hayan sido diferentes. En suma, estos indicadores de cambio vuelven a ofrecer una imagen optimista, si bien debe ser atemperada por el mantenimiento de grados considerables de desigualdad, así como por la lentitud implícita en todo proceso de cambio condicionado por la lógica del reemplazo generacional.



Anexo

5. Anexo: la desigualdad de género en las comunidades autónomas españolas

Tabla 4
Índice general, índices específicos y subíndices
de desigualdad de género, según comunidades
autónomas

	DESIGUALDAD LABORAL		
	IDG Laboral	D4 Participación laboral	D5 Condiciones laborales
España	0,281	0,284	0,278
Andalucía	0,344	0,402	0,285
Aragón	0,276	0,274	0,278
Asturias	0,326	0,297	0,355
Baleares	0,247	0,238	0,257
Canarias	0,269	0,293	0,244
Cantabria	0,290	0,267	0,312
Castilla y León	0,307	0,314	0,299
Castilla - La Mancha	0,395	0,449	0,341
Cataluña	0,248	0,221	0,275
Com. Valenciana	0,298	0,289	0,307
Extremadura	0,331	0,410	0,252
Galicia	0,233	0,222	0,244
Madrid	0,229	0,189	0,269
Murcia	0,319	0,356	0,282
Navarra	0,260	0,223	0,296
País Vasco	0,242	0,224	0,260
La Rioja	0,289	0,253	0,324

	IDG	DESIGUALDAD EDUCATIVA			
		IDG Educativo	D1 Nivel de estudios	D2 Tipo estudios	D3 Uso TICs
España	0,426	0,173	-0,119	0,486	0,153
Andalucía	0,499	0,200	-0,100	0,526	0,174
Aragón	0,440	0,162	-0,138	0,510	0,113
Asturias	0,465	0,204	-0,130	0,554	0,189
Baleares	0,364	0,149	-0,149	0,469	0,127
Canarias	0,387	0,129	-0,160	0,444	0,103
Cantabria	0,419	0,152	-0,104	0,494	0,064
Castilla y León	0,422	0,098	-0,210	0,470	0,033
Castilla - La Mancha	0,497	0,184	-0,179	0,484	0,247
Cataluña	0,385	0,179	-0,113	0,515	0,136
Com. Valenciana	0,398	0,162	-0,135	0,442	0,180
Extremadura	0,452	0,119	-0,209	0,448	0,119
Galicia	0,429	0,159	-0,184	0,481	0,179
Madrid	0,395	0,195	-0,039	0,452	0,173
Murcia	0,526	0,226	-0,126	0,524	0,280
Navarra	0,392	0,143	-0,179	0,505	0,104
País Vasco	0,358	0,181	-0,099	0,498	0,144
La Rioja	0,412	0,081	-0,210	0,498	-0,043

	DESIGUALDAD DE PODER			
	IDG Poder	D6 Poder político	D7 Poder gerencial	D8 Poder social
España	0,824	0,522	1,366	0,586
Andalucía	0,954	0,518	1,521	0,823
Aragón	0,882	0,785	1,291	0,570
Asturias	0,866	0,768	1,414	0,415
Baleares	0,695	0,385	1,125	0,576
Canarias	0,764	0,398	1,187	0,706
Cantabria	0,816	0,570	1,414	0,463
Castilla y León	0,863	0,594	1,344	0,650
Castilla - La Mancha	0,911	0,349	1,546	0,839
Cataluña	0,729	0,562	1,268	0,356
Com. Valenciana	0,734	0,299	1,326	0,577
Extremadura	0,905	0,504	1,343	0,867
Galicia	0,896	0,811	1,234	0,645
Madrid	0,761	0,391	1,416	0,476
Murcia	1,034	0,491	1,683	0,928
Navarra	0,772	0,722	1,323	0,271
País Vasco	0,651	0,182	1,467	0,304
La Rioja	0,867	0,654	1,392	0,554

Tabla 5
Indicadores de desigualdad educativa de género, según comunidades autónomas

	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6
	Pob. + 17 con nivel de estudios superior al obligatorio	Pob. 17-40 con nivel de estudios superior al obligatorio	Universitarios	Universitarios 20-40	Tipo de estudios universitarios	Uso TICs
España	0,061	-0,153	-0,042	-0,340	0,486	0,153
Andalucía	0,054	-0,150	-0,007	-0,297	0,526	0,174
Aragón	0,087	-0,126	-0,101	-0,412	0,510	0,113
Asturias	0,107	-0,148	-0,066	-0,412	0,554	0,189
Baleares	0,017	-0,199	-0,055	-0,357	0,469	0,127
Canarias	-0,009	-0,183	-0,093	-0,354	0,444	0,103
Cantabria	0,075	-0,159	-0,001	-0,331	0,494	0,064
Castilla y León	0,005	-0,202	-0,186	-0,458	0,470	0,033
Castilla - La Mancha	0,007	-0,206	-0,121	-0,396	0,484	0,247
Cataluña	0,080	-0,142	-0,037	-0,352	0,515	0,136
Com. Valenciana	0,028	-0,194	-0,038	-0,334	0,442	0,180
Extremadura	-0,030	-0,243	-0,142	-0,419	0,448	0,119
Galicia	0,034	-0,187	-0,142	-0,440	0,481	0,179
Madrid	0,103	-0,100	0,073	-0,229	0,452	0,173
Murcia	0,037	-0,185	-0,031	-0,325	0,524	0,280
Navarra	0,043	-0,146	-0,177	-0,437	0,505	0,104
País Vasco	0,152	-0,092	-0,064	-0,391	0,498	0,144
La Rioja	0,007	-0,198	-0,174	-0,475	0,498	-0,043

Tabla 6
Indicadores de desigualdad laboral de género, según comunidades autónomas

	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5
	Tasa actividad 16-64	Tasa empleo 16-64	Tasa actividad 16-44	Tasa empleo 16-44	Contrato indefinido
España	0,301	0,359	0,207	0,268	0,072
Andalucía	0,399	0,500	0,301	0,409	0,114
Aragón	0,301	0,346	0,199	0,248	0,089
Asturias	0,307	0,372	0,215	0,295	0,136
Baleares	0,253	0,288	0,188	0,222	0,030
Canarias	0,301	0,363	0,219	0,290	0,099
Cantabria	0,296	0,350	0,178	0,243	0,057
Castilla y León	0,327	0,406	0,217	0,306	0,103
Castilla - La Mancha	0,457	0,566	0,335	0,438	0,092
Cataluña	0,249	0,282	0,160	0,191	0,044
Com. Valenciana	0,311	0,364	0,214	0,267	0,068
Extremadura	0,404	0,511	0,307	0,418	0,132
Galicia	0,224	0,283	0,154	0,226	0,104
Madrid	0,223	0,266	0,114	0,154	0,076
Murcia	0,367	0,423	0,284	0,349	0,039
Navarra	0,254	0,288	0,159	0,192	0,105
País Vasco	0,258	0,296	0,153	0,191	0,110
La Rioja	0,288	0,318	0,188	0,219	0,119

	Indicador 12	Indicador 13	Indicador 14	Indicador 15
	Jornada completa	Salario medio por hora	Salario medio por hora ponderado	Ocupaciones Infrarrepresentación
España	0,219	0,141	0,217	0,743
Andalucía	0,241	0,117	0,174	0,780
Aragón	0,276	0,121	0,199	0,707
Asturias	0,170	0,288	0,337	0,844
Baleares	0,185	0,035	0,184	0,850
Canarias	0,181	0,093	0,113	0,736
Cantabria	0,209	0,130	0,320	0,847
Castilla y León	0,240	0,131	0,235	0,788
Castilla - La Mancha	0,248	0,195	0,350	0,819
Cataluña	0,198	0,162	0,225	0,746
Com. Valenciana	0,264	0,196	0,291	0,717
Extremadura	0,255	0,030	0,136	0,707
Galicia	0,172	0,121	0,17	0,652
Madrid	0,182	0,187	0,253	0,648
Murcia	0,257	0,200	0,234	0,682
Navarra	0,293	0,160	0,281	0,641
País Vasco	0,273	0,106	0,134	0,678
La Rioja	0,293	0,184	0,283	0,742

Tabla 7
Indicadores de desigualdad de poder de género,
según comunidades autónomas

	Indicador 16	Indicador 17	Indicador 18	Indicador 19
	Alcaldías y concejalías	Parlamentos	Jueces y magistrados	Trabajadoras puestos directivos
España	1,054	0,333	0,178	1,450
Andalucía	0,810	0,405	0,340	1,519
Aragón	1,269	0,519	0,569	1,532
Asturias	0,913	0,707	0,684	1,633
Baleares	0,862	-0,016	0,309	1,267
Canarias	0,825	0,369	0,001	1,377
Cantabria	1,257	0,370	0,084	1,626
Castilla y León	1,023	0,213	0,547	1,464
Castilla - La Mancha	1,276	-0,202	-0,027	1,460
Cataluña	1,192	0,522	-0,028	1,402
Com. Valenciana	0,845	0,147	-0,095	1,263
Extremadura	0,967	0,353	0,192	1,412
Galicia	1,466	0,703	0,262	1,439
Madrid	0,692	0,331	0,152	1,522
Murcia	0,664	0,362	0,448	1,533
Navarra	1,018	0,432	0,716	1,555
País Vasco	0,955	-0,093	-0,317	1,465
La Rioja	1,124	0,341	0,498	1,509

	Indicador 20	Indicador 21	Indicador 22	Indicador 23
	Empresarios puestos directivos	Personal directivo administraciones públicas	Profesiones Poder 16-64	Profesiones Poder 20-40
España	1,960	0,687	0,700	0,471
Andalucía	2,014	1,030	0,919	0,726
Aragón	1,843	0,498	0,675	0,465
Asturias	2,051	0,560	0,514	0,316
Baleares	1,702	0,405	0,694	0,459
Canarias	1,778	0,407	0,804	0,607
Cantabria	1,805	0,813	0,612	0,314
Castilla y León	2,042	0,525	0,738	0,562
Castilla - La Mancha	2,089	1,090	0,944	0,733
Cataluña	1,903	0,499	0,492	0,219
Com. Valenciana	2,033	0,681	0,704	0,449
Extremadura	1,893	0,725	0,926	0,809
Galicia	1,786	0,477	0,731	0,559
Madrid	1,978	0,748	0,627	0,325
Murcia	2,339	1,178	1,024	0,832
Navarra	1,965	0,450	0,423	0,119
País Vasco	2,183	0,755	0,471	0,137
La Rioja	2,263	0,405	0,678	0,430

6. Bibliografía

ALCALÁ CORTIJO, P., PÉREZ SEDEÑO, E. Y SANTESMASES, M^aJ. (COORDINADORAS.) (2005):

Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología, Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

BERGER-SCHMITT, R. (2001):

Dimensions, indicators and time series in a european system of social indicators by example, Center for Survey Research and Methodology (ZUMA), Mannheim.

BERGER-SCHMITT, R. (2002):

'Considering Social Cohesion in Quality of Life assessments: Concept and Measurement', en *Social Indicators Research*, Vol. 58, Iss. 1-3.

BUTLER, J. (2006):

Deshacer el género. Paidós, Barcelona.

BUTLER, J. (2007):

El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. Paidós, México D.F.

CABRERA PÉREZ, LA. (2006):

Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983). Fundación F. Largo Caballero, Madrid.

CASTAÑO COLLADO, C. (COORD.) (2005):

Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones, SERVILAB.

CASTAÑO COLLADO, C. (2005):

Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida, Alianza Editorial, Madrid.

CASTELLS, M. (1998):

La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 2. El poder de la identidad, Alianza editorial, Madrid.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003):

Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, Colección Informes, número 3/2003, Madrid.

ELEJABEITIA TAVERA, C. (Y OTROS) (1999):

Propuesta de un sistema de indicadores sobre la situación social de las mujeres, Instituto de Estadística de Andalucía, Sevilla.

ELEJABEITIA TAVERA, C. Y LÓPEZ SÁEZ, M. (2003):

Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos, Instituto de la Mujer y CIDE.

GARCÍA ESCRIBANO, J. J. Y FRUTOS BALIBREA, L. (1999):

Mujeres, hombres y participación política. Buscando las diferencias, REIS 86/99 pp. 307-329.

GARCÍA FUENTES, JM (2006):

Políticas del espacio: arquitectura, género y control social. Institut d'Arquitectura Avançada de Catalunya, Barcelona.

GIL CALVO, E. (2006):

Máscaras masculinas: héroes, patriarcas y monstruos. Ediciones Anagrama, Barcelona.

LARA, C. (2006):

El segundo escalón: desequilibrios de género en ciencia y tecnología. ArCiBel, Sevilla.

LÓPEZ-CLAROS, A. Y ZAHIDI, S. (2005):

Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum.

LLEDÓ CUNILL, E. (2006):

Las profesiones de la A a la Z: en femenino y masculino. Instituto de la mujer, Madrid.

LLOMBART BOSCH, MJ. (2006):

Alta dirección en la Administración Pública: ¿Política de género? Buscando caminos. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

MARTÍNEZ QUINTANA, V. (2006):

Problemas sociales de género en el mundo global. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.

NOLL, H.-H. (2002):

'Towards a European System of Social Indicators: Theoretical Framework and System Architecture', en *Social Indicators Research*, Vol. 58, Iss. 1-3, pp. 47-65.

NOLL, H.-H. Y ZAPF, W. (1994):

'Social Indicator Research: Societal Monitoring and Social Reporting', en I. Borg y P. Mohler (eds.), *Trends and perspectives in Empirical Social Research*, pp. 1-16, Berlin, Walter de Gruyter

NORRIS, P. (Y OTROS) (2004):

Gender and political participation, The Electoral Commission, Research Report.

PÉREZ DEL RÍO, T. (2006):

Igualdad y género en el empleo. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.

SEBASTIÁN RAMOS, A. (2006):

La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional. Síntesis de resultados. Dykinson, Madrid.

SETIÉN, M^a L. (1993):

Indicadores sociales de Calidad de Vida. Un sistema de medición aplicado al País Vasco. Centro de Investigaciones sociológicas, Madrid.

VARA, MJ (2006):

Estudios sobre género y economía. Akal, Madrid.

NÚMEROS PUBLICADOS

Actualidad 01

Aportaciones para entender el efecto de la inmigración en Andalucía

Actualidad 02

Cómo entender el debate de la Financiación Autonómica

Actualidad 03

La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: contexto e inicio

Actualidad 04

Valores democráticos de la II República

Actualidad 05

El gasto y el endeudamiento en las familias españolas

Actualidad 06

¿Es viable el copago en el sistema de financiación sanitaria?

Actualidad 07

La brecha digital de Andalucía

Actualidad 08

Dependencia en personas mayores en Andalucía

Actualidad 09

La política en Andalucía desde una perspectiva de género

Actualidad 10

Propuestas para el uso racional del agua en Andalucía

Actualidad 11

La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: la proposición parlamentaria

Actualidad 12

La evolución del bienestar en Andalucía

Actualidad 13

Los andaluces y la Unión Europea

Actualidad 14

Aproximación a la Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Junta de Andalucía

Actualidad 15

Economía política de los gobiernos locales. Una valoración del funcionamiento de los municipios

Actualidad 16

Entrada a la maternidad: efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad

Actualidad 17

Elecciones municipales andaluzas de 27 de mayo de 2007: continuidades y cambios

Actualidad 18

La ciudadanía andaluza hoy

Actualidad 19

Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Actualidad 20

Preocupaciones sociales sobre la infancia y la adolescencia

Actualidad 21

La inversión en formación de los andaluces

Actualidad 22

Poder Judicial y reformas estatutarias

Actualidad 23

Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales

