



Documentación Administrativa. Nueva época, número 9, Diciembre de 2022

Monográfico: Mujer y empleo público: una aproximación al conocimiento experto en recursos humanos y gestión pública en clave de género

Sección: ARTÍCULOS

Recibido: 31-10-2022

Modificado: 05-12-2022

Aceptado: 22-12-2022

Publicado: 19-01-2023

DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11150>

Páginas: 114-133

Referencia: Belmonte Martínez, I. M. (2022). La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. *Documentación Administrativa. Nueva Época*, 9, 114-133. <https://doi.org/10.24965/da.11150>

La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución

Gender equality in the current public context: education and learning as key elements in its achievement

Belmonte Martínez, Isabel María

Dirección General de Patrimonio de la CARM. Gerente del Parque Móvil Regional (España)

ibelmontemartinez@gmail.com

NOTA BIOGRÁFICA

Licenciada en Derecho por la Universidad de Murcia, Diplomada en Fiscalidad Local y Experta Universitaria en Administración Local ambas por la UNED. Máster de Enseñanzas Aplicadas para la Gestión de las Administraciones Públicas por ENAE y Máster de Dirección de Recursos Humanos en la Administración Local por INAP. Miembro de la Asociación de Mujeres en el Sector Público y de la Asociación de Dirección Pública Profesional. Premio Nacional "Innovadora Pública del año" en el XI Congreso CNIS 2021 y candidata en 2022 al Premio Novagob Excelencia a la Mujer destacada del sector público.

RESUMEN

El presente artículo comienza poniendo de manifiesto la importancia que el conocimiento y el aprendizaje tienen en el contexto actual para hacer frente a los enormes retos a los que nos enfrentamos como sociedad. Se hace un especial énfasis en el impacto que la COVID-19 ha supuesto a todos los niveles, especialmente en lo que a la cuestión de género se refiere, y el retroceso que se ha sufrido en esta materia como consecuencia de la pandemia, al mismo tiempo que se destaca la importancia de aquella como factor de crecimiento.

A continuación se describen las principales estrategias y políticas públicas existentes a nivel europeo de cara a la consecución de la igualdad de género. Seguidamente se analizan las principales manifestaciones que el principio de igualdad tiene en el sector público (estatal y autonómico) con el fin de comprobar si realmente dicha igualdad es una realidad o una aspiración cuya consecución se torna necesaria si queremos conseguir una sociedad más inteligente, sostenible e integradora.

Para finalizar se analiza el papel que la educación y el aprendizaje tienen en la consecución del principio de igualdad, haciendo una especial mención al aprendizaje de mujeres y niñas en las carreras STEM como una de las principales herramientas para hacer frente a los grandes retos y desafíos que se nos plantearán en el presente y en el futuro a la humanidad.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de género; conocimiento; aprendizaje; sector público y COVID-19.

ABSTRACT

This article begins by highlighting the importance that knowledge and learning have in the current context to face the enormous challenges that we face as a society. Special emphasis is placed on the impact that

COVID-19 has had at all levels, especially as far as the gender issue is concerned, and the setback that has been suffered in this area as a consequence of the pandemic, at the same time. time that highlights the importance of the former as a growth factor.

The main existing strategies and public policies at the European level with a view to achieving gender equality are described below. To then analyze the main manifestations that the principle of equality has in the public sector (state and regional) and the verification of whether said equality is really a reality or an aspiration whose achievement becomes necessary if we want to achieve a more intelligent, sustainable and integrative.

Finally, the role that education and learning have to achieve the principle of equality is analyzed, making special mention of the learning of women and girls in STEM careers as one of the main tools to face the great challenges. that will be presented to humanity in the present and in the future.

KEYWORDS

Gender equality; knowledge; learning; public sector and COVID-19.

SUMARIO

1. LA IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO ACTUAL. 2. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LA IGUALDAD DE GÉNERO. 2.1. PRINCIPALES IMPACTOS DE LA COVID-19 EN LA IGUALDAD DE GÉNERO. 2.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO FACTOR DE CRECIMIENTO. 3. DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS EUROPEAS QUE ABORDAN LA CUESTIÓN DE GÉNERO. 4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO. 4.1. PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LA (DES)IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO. 4.2. EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. 4.3. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DE NIÑAS Y MUJERES EN CARRERAS STEM. CONCLUSIONES FINALES. ANEXO I. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. LA IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO ACTUAL

«Nuestro mundo atraviesa un momento crítico. Ya sabemos que el conocimiento y el aprendizaje son fundamentales para la renovación y la transformación. Sin embargo, las disparidades mundiales, así como la necesidad apremiante de replantearnos por qué, cómo, qué, dónde y cuándo aprendemos, suponen que la educación aún no está cumpliendo su promesa de ayudarnos a forjar un futuro pacífico, justo y sostenible».

Con estas demoledoras palabras comienza el informe mundial de la UNESCO (2021) sobre los futuros de la educación, titulado “Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación”, presentado por la citada Organización Internacional el 10 de noviembre del pasado año¹.

Este informe es obra de la Comisión Internacional sobre los Futuros de la Educación tras dos años de trabajo y se fundamenta en un proceso de consulta mundial en el que participaron alrededor de un millón de personas. En él se aboga por una profunda transformación de la educación –en una clara proyección hacia 2050 y años posteriores– para corregir injusticias del pasado y mejorar nuestra capacidad para actuar juntos de cara a un futuro más sostenible y justo. Al mismo tiempo se propone un nuevo contrato social para la educación que tiene como objetivo reequilibrar nuestras relaciones con los demás, con el planeta y con la tecnología. Este nuevo contrato social debe basarse en el derecho a una educación de calidad durante toda la vida y reforzar la educación como bien público social y común –como dos de sus principios fundacionales– superando la discriminación, la marginación y la exclusión.

El informe de la UNESCO no viene sino a confirmar lo que hoy día constituye una verdad innegable y es que la educación, es decir, la forma de estructurar la enseñanza y el aprendizaje a lo largo de la historia, ha desempeñado –y sigue desempeñando– un papel fundamental en la transformación de la sociedad.

¹ Informe de la Comisión Internacional sobre los futuros de la educación. UNESCO, 2021. <https://es.unesco.org/futuresofeducation>

La propia Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ya alertaba, incluso antes de la COVID-19, en un informe de septiembre de 2015 sobre el futuro del aprendizaje, del grave problema de la falta de preparación de los estudiantes a la hora de encarar las circunstancias del siglo XXI, por las crisis internacionales y económicas que se podían presentar abogando por reformar el contenido del aprendizaje y la pedagogía durante este siglo².

Se afirmaba literalmente en dicho informe que:

«La preparación de las y los estudiantes para el trabajo, la ciudadanía y la vida del siglo XXI supone todo un desafío. La mundialización, los adelantos técnicos, la migración, la competencia internacional, las transformaciones del mercado y los problemas políticos y aquellos relacionados con el medio ambiente en la esfera internacional impulsan la adquisición de aptitudes y conocimientos que necesitarán las personas para sobrevivir y abrirse camino en el siglo XXI».

En el contexto actual, la grave crisis sanitaria y económica que sufrimos desde el año 2020 y la situación de incertidumbre e inestabilidad que vive el sector público –hemos pasado de los entornos VUCA a los nuevos entornos BANI, que nacen para dar respuesta a situaciones que no solo son difíciles de predecir y comprender, sino que son caóticas, completamente impredecibles e incomprensibles– no vienen sino a confirmar la afirmación anterior, constituyendo una prueba irrefutable de la importancia que el conocimiento y el aprendizaje tienen en la actualidad y del importante papel que las Universidades tienen a la hora de mejorar la inserción de los jóvenes en el mundo laboral (Álvarez, 2021).

La gran revolución en las últimas décadas de da en el campo del conocimiento, que se liga al factor humano como protagonista y se relaciona con los procesos de innovación y cambio en las organizaciones (Gairín Sallán et al., 2020), hasta el punto de revestir un carácter trascendental para explicar la capacidad de crecimiento de las economías modernas por los rendimientos crecientes que su utilización conlleva, desempeñando un papel clave para el desarrollo económico a largo plazo. Es lo que se ha venido en denominar «economía del conocimiento» (Reig Martínez, 2017).

Vivimos por tanto en una sociedad donde el valor productivo está en el conocimiento requiriéndose todo un proceso de cambio cultural, organizativo y procedimental para apropiarnos del mismo y capitalizar su valía. De tal manera que el paradigma de la economía del conocimiento ha situado los activos intangibles en un lugar protagonista dentro de las agendas de dirección y gestión de las organizaciones, hasta el punto que todo lo relacionado con el capital intelectual y sus distintos componentes –capital humano, capital estructural y capital relacional– adquieren en la actualidad una importancia extraordinaria (Merino Moreno et al., 2022).

La Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, ya recogía este concepto y apuntaba como objetivo prioritario que «Europa ejerza liderazgo, compita y prospere como una economía basada en el conocimiento, conectada, más respetuosa del medioambiente y más inclusiva, capaz de crecer de forma rápida y sostenible y de generar altas tasas de empleo y progreso social³».

Dicha Estrategia debía permitir a la Unión Europea alcanzar un crecimiento:

- inteligente, a través del desarrollo de los conocimientos y de la innovación;
- sostenible, basado en una economía más verde, más eficaz en la gestión de los recursos y más competitiva;
- integrador, orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial.

Tras lo expuesto de lo que no cabe duda alguna es que la situación actual ha puesto encima de la mesa la importancia de la gestión del conocimiento y la imperiosa necesidad del aprendizaje, no sólo de las personas sino también de las organizaciones, como una de las principales habilidades que se exigirán a los profesionales del futuro. Junto al conocimiento, el liderazgo, aparece como la palanca imprescindible para enfrentarnos al presente y al futuro y poder gestionar el cambio en esta nueva era de la recapacitación.

Precisamente en un “Informe sobre el futuro del empleo” publicado en octubre de 2020 por el Foro Económico Mundial, se traza un mapa de los empleos y las habilidades del futuro, concluyéndose que el cincuenta por ciento de todos los empleados necesitarán volver a formarse para 2025, siendo el aprendizaje activo y las estrategias de aprendizaje (active learning and learning strategies), junto al liderazgo e

² Informe de la ONU sobre el futuro del aprendizaje (I). ¿Por qué deben cambiar el contenido y los métodos de aprendizaje en el siglo XXI? (Scott, 2015).

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

influencia social (leadership and social influence), dos de las diez principales habilidades del futuro (Top 10 skills of 2025⁴).

También la OCDE en sendos documentos sobre “Liderazgo y capacidad en la función pública” y sobre “Innovación en el sector público”, señala la importancia de contar con una función pública profesional, competente y eficaz como un factor fundamental para fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas desarrollando las habilidades y competencias necesarias mediante la creación de una cultura y un entorno de aprendizaje. Al mismo tiempo afirma que, las organizaciones del sector público, deben ser capaces de innovar de manera consistente y confiable, de modo que se pueda implementar una respuesta innovadora a cualquier desafío (actual o futuro) como la transformación digital, la pobreza energética, la degradación ambiental, el cambio climático y la desigualdad⁵.

El papel por tanto del sector público en el desarrollo de la sociedad del conocimiento, mediante su conversión en instituciones inteligentes y con responsabilidad para promover entre la ciudadanía una cultura del conocimiento, constituye un enorme reto y sin duda una gran responsabilidad.

A esta labor va a contribuir sin duda el “Mecanismo de Recuperación y Resiliencia” (MRR) como la pieza central del programa Next Generation poniendo a disposición de los Estados miembros un total de 672.500 millones de euros en transferencias y préstamos. El principal objetivo que persigue es impulsar la actividad y la creación de empleo, apoyar un proceso de transformación estructural que permita aumentar a medio plazo el crecimiento potencial y reforzar a largo plazo la resiliencia, avanzando hacia un desarrollo más sostenible e inclusivo con el fin de contrarrestar a corto plazo el impacto de la pandemia que, como posteriormente veremos, ha traído consigo la persistencia de algunas desigualdades profundamente arraigadas en la sociedad y en la economía, afectando mucho más a mujeres que a hombres⁶.

En el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, los Estados miembros de la Unión Europea han elaborado planes nacionales de recuperación y resiliencia. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español detalla una completa agenda de inversiones y reformas especificando las metas, objetivos e indicadores para su seguimiento y control⁷.

Para facilitar el despliegue de las inversiones, el citado Plan, se asienta sobre cuatro ejes transversales, uno de los cuales es la igualdad de género, junto a la transición ecológica, la transformación digital y la cohesión territorial y se estructura en torno a diez políticas palanca que incidirán directamente en aquellos sectores productivos con mayor capacidad de transformación de nuestro tejido económico y social. Dentro de dichas políticas palanca, destaca la relativa a “Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades (Palanca VII)”.

Se reconoce así que el refuerzo del capital humano es fundamental para que el Plan de inversiones y reformas tenga el impacto deseado, tanto en la generación de actividad a corto plazo, como en el refuerzo estructural de la economía y las nuevas oportunidades laborales a medio y largo plazo. Al mismo tiempo, se requiere una actuación coordinada inmediata para abordar de forma estratégica la capacitación del conjunto de la sociedad, reorientando y aprovechando el talento y las habilidades existentes en nuestro país y generando actividad en los ámbitos de la formación y transferencia de capacidades.

2. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

2.1. Principales impactos de la COVID-19 en la igualdad de género

Como siempre ha sucedido a lo largo de la historia en momentos de crisis, las mujeres se han encontrado ante mayores dificultades que los hombres afectándoles estas situaciones con una mayor intensidad. Así ha sucedido durante la COVID-19, la cual ha tenido un impacto desproporcionado en mujeres, que amenaza con revertir décadas de progreso en materia de género.

En prueba de lo dicho solo basta leer el “Informe de la encuesta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público (AMSP) sobre el impacto del teletrabajo para las mujeres” en la que se pusieron claramente de ma-

⁴ <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

⁵ <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2018/11/Declaraci%C3%B3n-Espanol.pdf>

⁶ <https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgpmrr/es-es/Paginas/mecanismo.aspx>

⁷ España es uno de los principales beneficiarios del Mecanismo con una suma total de 140.000 millones de euros. Esta cantidad incluye 69.528 millones de euros en transferencias no reembolsables pudiendo, además, acceder a más de 70.000 millones de euros en préstamos hasta el 31 de diciembre de 2026.

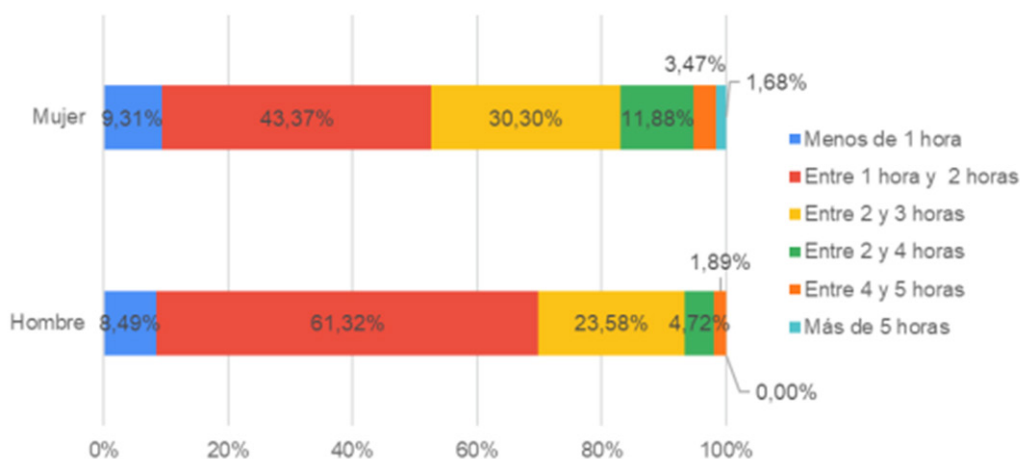
nifiesto las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a la hora de abordar determinadas cuestiones (tareas domésticas, tiempo de ayuda a los hijos, carga mental, organización en teletrabajo, compartición de recursos tecnológicos, etc), suponiendo mayores efectos negativos o mayores cargas para las mujeres, sobre todo si tenían hijos a su cargo⁸.

La encuesta se realizó a través de internet, difundándose principalmente a través de redes sociales, entre el 23 de abril y el 1 de mayo de 2020, recogándose 1.134 respuestas válidas de las que el 89,8% eran mujeres. El 96,3% de las personas encuestadas estaban teletrabajando en el momento de la realización de la encuesta.

En algunas de las preguntas que se hacían, analizando los efectos del teletrabajo en diferentes ámbitos de la vida, se pedía a las personas encuestadas que valoraran del 1 al 5 las afirmaciones que se realizaban siendo 1 nada de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

GRÁFICO 1. HORAS DESTINADAS A LAS TAREAS DOMÉSTICAS POR SEXO

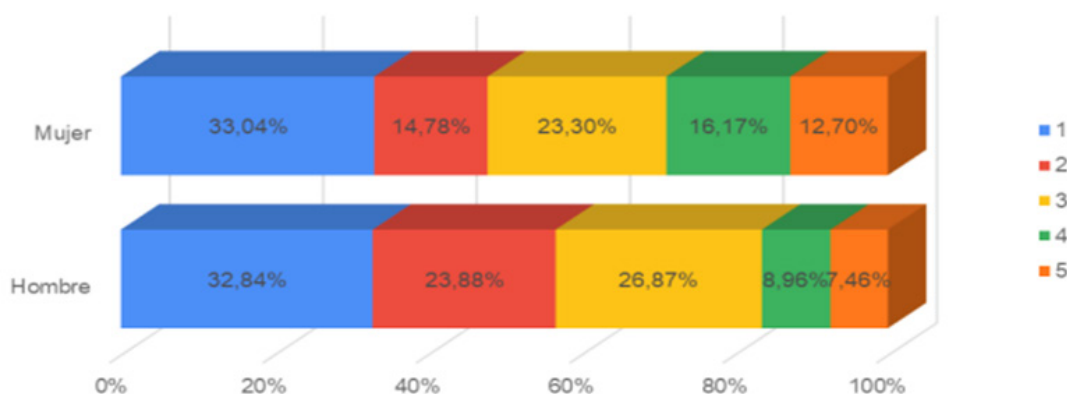
¿Cuánto tiempo estimas que te lleva esta tarea en un día normal?



Fuente: Informe AMSP sobre impacto del teletrabajo.

GRÁFICO 2. RENUNCIA A HORAS DE SUEÑO EN PERSONAS QUE CONVIVEN CON PAREJA E HIJOS/AS POR SEXO

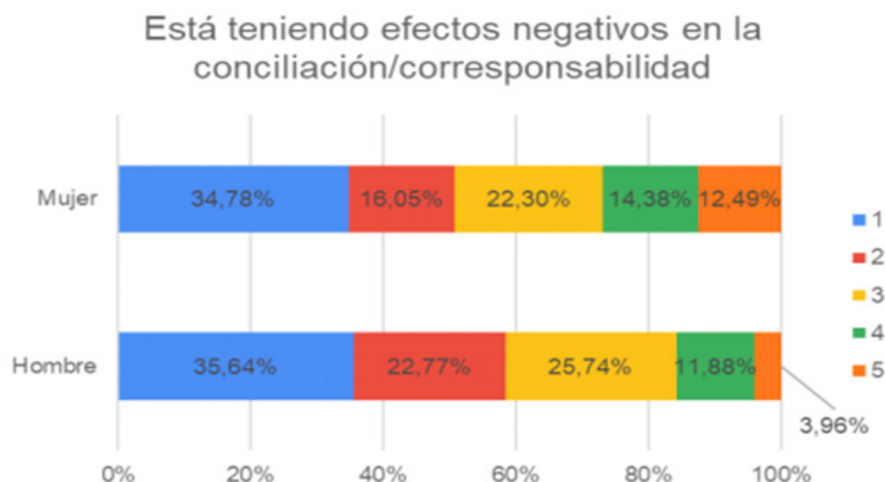
Para llegar a todo he renunciado a horas de sueño



Fuente: Informe AMSP sobre impacto del teletrabajo.

⁸ <https://agendapublica.elpais.com/noticia/16995/impacto-teletrabajo-mujeres-sector-publico>

GRÁFICO 3. VALORACIÓN SOBRE EFECTOS NEGATIVOS EN LA CONCILIACIÓN/CORRESPONSABILIDAD, POR SEXO



Fuente: Informe AMSP sobre impacto del teletrabajo.

Europa es plenamente consciente de las desigualdades de género que existen en la actualidad, hasta el punto que uno de los objetivos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia es precisamente mitigar el impacto social y económico de dicha crisis (de la COVID-19), en particular, en las mujeres. De ahí que la igualdad de género sea –como ya hemos dicho– uno de los cuatro ejes transversales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

También la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible hace referencia a la igualdad real de mujeres y hombres, como principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, impulsando el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos. En concreto, el Objetivo 5 pretende «lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

El propio Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2020 afirmó que los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de décadas, estaban en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, instando a los Gobiernos a poner a las mujeres y las niñas en el centro de sus esfuerzos para la recuperación.

Poner a las mujeres y a las niñas en el centro de las economías dará lugar a mejores resultados de desarrollo y más sostenibles para todos, apoyará una recuperación más rápida y encauzará al mundo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁹.

2.2. La igualdad de género como factor de crecimiento

Que la igualdad de género supone no sólo un elemento de justicia y equilibrio social, sino también un factor de crecimiento, productividad y PIB potencial, es algo en lo que coinciden todos los estudios que se han realizado en esta materia.

Entre estos estudios destaca el relacionado con el Índice ClosingGap, cuya segunda edición se publicó en marzo de 2022. Es el único indicador en España –y uno de los pocos a nivel mundial– que permite cuantificar y seguir anualmente la evolución y el impacto económico de la desigualdad de género en nuestro país, convirtiéndose en todo un referente¹⁰.

Se trata de un clúster creado en 2018 formado por 12 organizaciones –Merck, Repsol, MAPFRE, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, Meliá Hotels International, PwC, CaixaBank, Grupo Social

⁹ <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/un-women-response-to-covid-19-crisis>

¹⁰ <https://closinggap.com/actividad/indice-cg/>

ONCE, KREAB, Fundación CEOE y Telefónica– con el objetivo de analizar el coste de oportunidad que tiene para la economía y la sociedad, la persistencia de distintas brechas de género. Su misión es fomentar la transformación social desde el ámbito empresarial en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en estrecha colaboración entre los sectores público y privado. Por eso, los integrantes de esta iniciativa han unido esfuerzos para trabajar de forma coordinada en el impulso del talento femenino con el fin de reducir, hasta eliminar por completo, las numerosas brechas de género que todavía hoy persisten en la sociedad.

Este índice nació con la vocación de ofrecer un seguimiento anual en datos sobre la evolución hacia la paridad de género, con el objetivo de sensibilizar y contribuir al debate social, bajo el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres es una de las vías inexcusables para sustentar la reactivación económica del país y contribuir al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

En 2021 se presentó el I Índice ClosinGap, un indicador integrado propio que se actualiza con una periodicidad anual y que permite medir la paridad de género en 5 áreas prioritarias: Empleo, Educación, Conciliación, Digitalización y Salud y Bienestar, mediante un análisis pormenorizado en un total de 28 variables clave para el desarrollo personal y profesional de una sociedad. Dicho análisis permite valorar las causas de las situaciones desiguales que afrontan mujeres y hombres en distintos ámbitos con el objetivo de identificar aquellas áreas de mejora en las que intensificar el esfuerzo para apoyar la transformación social hacia una mayor igualdad de oportunidades.

En su II edición se ha observado que la brecha ha aumentado casi un punto porcentual, pasando del 35,9 % en 2020 al 36,7 % en 2021. El informe también analiza el coste de oportunidad que supone para la economía esta falta de paridad que persiste en la sociedad, cuantificando el impacto económico de las brechas de género y su incidencia, directa o indirecta en el PIB a través del mercado laboral. Siendo originalmente tres los aspectos clave en el empleo que penalizan a la mujer y, en consecuencia, a la economía: su participación más reducida en el mercado laboral, el menor número de horas trabajadas debido a la mayor tasa de parcialidad y la sobrerrepresentación que tienen en sectores económicos menos productivos.

Los resultados de este año muestran que la pandemia ha intensificado esta brecha de género incrementando dos años más, hasta 2058, el período que se necesitaría para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad española, es decir, todavía quedan 36 años para que desaparezca por completo dicha brecha.

De las cinco categorías analizadas, la conciliación sigue siendo la gran tarea pendiente. El subindicador, aunque había mejorado de forma significativa en el periodo 2020-2021, ha empeorado en 3,2 puntos porcentuales con respecto al año pasado, de 44 % al 40,8 %. Durante este periodo se ha observado un incremento de las tasas de parcialidad por razones de conciliación en mayor medida que en el caso de los hombres a causa de la COVID-19. Estos datos ponen en evidencia que las mujeres han asumido la mayor parte del trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, durante el confinamiento, una dificultad añadida a la hora de conciliar la vida laboral y familiar.

En términos de impacto económico, el indicador muestra que el coste de la desigualdad entre mujeres y hombres supone un efecto negativo para la sociedad de 213.299 millones de euros, el equivalente al 19 % del PIB de 2020, empeorando los resultados del año pasado. Esta situación provoca que las mujeres, a pesar de representar el 51,4 % de la población en edad de trabajar, solamente contribuyan a un 41,4 % del PIB.

Las principales conclusiones que se extraen de este análisis no pueden ser más contundentes: el índice de paridad de género ha empeorado respecto al año pasado por efecto de la pandemia. Actualmente se sitúa en el 63,3 % –entendiendo el 100 % como la paridad total– por lo que aún queda un 36,7 % de brecha de género por cerrar.

3. DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS EUROPEAS QUE ABORDAN LA CUESTIÓN DE GÉNERO

A reducir las desigualdades de género actualmente existentes entre hombres y mujeres se dirigen diferentes estrategias, planes de acción y políticas a nivel europeo, a las que hay que sumar las aprobadas por los diferentes Estados miembros.

Junto a lo dicho en el apartado anterior sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre dichas estrategias europeas destaca especialmente la “Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” de 5 de marzo de 2020 (Comisión Europea, 2020a), cuyo objetivo principal es conseguir una Europa igualitaria en términos de género. Dicho documento comienza afirmando que.

«la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales. Es un reflejo de quiénes somos. Es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera».

Se reconoce en dicho documento que Europa es líder mundial en igualdad de género, gracias a una sólida legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato, a los esfuerzos para integrar la perspectiva de género en diferentes ámbitos de actuación, así como a la normativa para hacer frente a desigualdades específicas. Sin embargo, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género ya que aunque se va progresando poco a poco el progreso es lento.

Entre las causas profundas de la desigualdad de género entre hombres y mujeres se encuentran los estereotipos de género basados en normas fijas que limitan el desarrollo de los talentos y habilidades naturales de niñas y niños, mujeres y hombres, así como sus experiencias educativas, profesionales y oportunidades de vida en general, por lo que debe acabarse con ellas, siendo una de las causas que contribuye en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres¹¹.

Esto plantea la necesidad de abordar dichos estereotipos a nivel de políticas públicas. En este sentido destacan las actuaciones desarrolladas dentro del denominado “Espacio Europeo de Educación (EEE)” entre cuyos temas principales de actuación se encuentran: la mejora de la calidad y la equidad en la educación y la formación que proporcionará a los ciudadanos los conocimientos, las capacidades y las actitudes que necesitan para prosperar y para garantizar la resiliencia económica y la prosperidad social de Europa. Esto abarca la necesidad de dominar las competencias clave, incluidas las capacidades básicas y las competencias digitales.

También se reconoce que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un fuerte efecto positivo en la economía, especialmente en el contexto de la disminución de la población activa y la escasez de personal cualificado. De ahí que mejorar la conciliación de la vida privada y profesional de los trabajadores sea una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres. A ello se dirige fundamentalmente la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, cuya transposición a nuestro ordenamiento jurídico fue acordada en Consejo de Ministros el pasado mes de agosto.

Otra de las cuestiones importantes que se abordan en esta Estrategia es lograr la participación en pie de igualdad de hombres y mujeres en los distintos sectores de la economía. Si bien en Europa hay más mujeres que hombres con titulación universitaria, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las profesiones de mayor nivel retributivo. Las normas sociales discriminatorias y los estereotipos, así como la infravaloración del trabajo de las mujeres, son algunos de los factores que contribuyen a ello.

Esta circunstancia, en el actual contexto de transformación y transición digital en el que nos encontramos en el sector público (y privado) es de suma importancia. Precisamente la “Agenda Europea de Capacidades” (Comisión Europea, 2020b) ayudará a atajar la segregación horizontal, los estereotipos y las brechas de género en la educación y la formación.

A pesar de las mejoras de la posición de las mujeres en la sociedad y vida profesional, muchas de las brechas de género se han mantenido relativamente estancadas. Por ejemplo, la brecha salarial de género demuestra un progreso muy lento disminuyendo al 13% en 2020 en comparación con el 15,8% en 2010, de ahí que sigan siendo las principales cuidadoras de niños y responsables de las tareas del hogar.

Las mujeres representan la mayor parte del empleo en los sectores de la educación, la salud humana y el trabajo social (más del 70%), y también servicios, trabajadores de ventas y apoyo administrativo (más del 60%). Por el contrario, las mujeres siguen estando gravemente subrepresentadas en ciertos trabajos.

¹¹ Un claro ejemplo lo constituye el hecho de que el 44% de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia y el 43% que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero cuando las mujeres y los hombres deben compartir equitativamente las responsabilidades asistenciales y económicas.

Según el último estudio de “She Figures 2021”, las mujeres representan sólo el 24,9% de los profesionales autónomos en profesiones técnicas, como la ciencia y la ingeniería o TIC. La brecha es particularmente amplia en el campo de la tecnología. Solamente 1 de cada 3 graduados STEM es mujer, representando solo el 20% de los graduados en TIC. Si bien, ha habido un marginal aumento de la proporción de mujeres científicas e ingenieras en la UE, que ha pasado del 39% en 2011 al 41% en 2020¹².

Entre 2015 y 2019 el número de mujeres creció en promedio, a una tasa más rápida que el número de hombres en todas las categorías de empleo científico y técnico, dando esperanzas a que se están produciendo algunos cambios positivos en este segmento del mercado laboral de la UE. Atraer a más mujeres a los estudios tecnológicos y TIC para su desarrollo profesional puede ayudar a satisfacer la demanda en sectores económicos estratégicamente importantes.

En particular, el último “Women in Digital Scoreboard” confirma que hoy sigue habiendo una brecha de género sustancial en las habilidades digitales especializadas, aunque la brecha se está cerrando en las habilidades de los usuarios de internet de Europa. Según este estudio, las mujeres representan solo el 34% de los graduados en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y el 17% de los especialistas en TIC. Un aumento en el número de mujeres que ingresan al mercado de habilidades digitales generaría 16.000 millones de euros anuales adicionales para la economía europea¹³.

El objetivo de la UE es alcanzar los 20 millones de especialistas en TIC con convergencia entre mujeres y hombres para 2030. Esto es de particular relevancia, teniendo en cuenta que la pandemia de COVID-19 ha tenido un gran impacto en lo digital, mediante la transformación del lugar de trabajo y en el sector de las TIC, de ahí que las políticas digitales inclusivas de género sea una prioridad para la UE y los Estados miembros.

Otros proyectos interesantes es este sentido son el “Plan de Acción de Educación Digital de la UE 2021-2027” que aborda la brecha de género en la educación STEM y el proyecto “Girls Go Circular” coordinado por el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología, el cual tiene como objetivo equipar a 40.000 niñas de entre 14 y 19 años en toda Europa con habilidades digitales y empresariales para 2027, a través de un programa de aprendizaje en línea sobre la economía circular. El proyecto ya ha capacitado a más de 2.300 niñas¹⁴.

Los programas de trabajo Erasmus+ 2021 y 2022 marcan el objetivo de atraer a más mujeres estudiantes a la educación superior en STEM y ofrecer actividades de orientación y tutoría para su transición a ocupaciones STEM. La importancia de la educación en STEM se describe en la nueva “Estrategia europea para las universidades” adoptada en enero de 2022. La Estrategia pretende fomentar el atractivo de los estudios y carreras STEM con acciones enfocadas para atraer niñas y mujeres mediante una enseñanza transversal e innovadora en las escuelas, la formación profesional y la educación superior¹⁵.

Finalmente, las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en posiciones de decisión en todos los campos. Solo una minoría puede llegar a los puestos más altos. La pandemia puso de manifiesto la falta de equilibrio de género en la toma de decisiones también en sectores muy feminizados. Las mujeres constituyen el 70% de los profesionales de la salud y el 80% de los profesionales asociados a la salud en la UE. Sin embargo, esta mayoría no se transfiere a posiciones de liderazgo (Muñoz Vita, 2021).

A pesar de algunos logros alentadores en ciertos Estados miembros, el progreso sigue siendo lento y desigual en toda la UE, ya que muchos Estados miembros no cuentan con medidas significativas para abordar este problema.

Esto puede acarrear graves problemas ya que si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo período de tiempo, esto genera un modelo a la hora de contratar a los sucesores, a veces simplemente a causa de sesgos inconscientes. Hace falta por tanto un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos a los que se enfrentan hoy en día los responsables de la toma de decisiones, dándose cumplimiento para romper ese «techo de cristal» a la Directiva 2012/0299, de 14 de noviembre de 2012, relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, que establece el objetivo de un mínimo del 40% de los miembros no ejecutivos del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas. Paralelamente, también deberá facilitarse el intercambio

¹² <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75e-d71a1>

¹³ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>

¹⁴ <https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics> y <https://mujeresconciencia.com/2021/12/03/she-figures-2021/>

¹⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_365

de buenas prácticas que aborden el equilibrio de género en los consejos de administración y en los puestos directivos, aportando ejemplos de proyectos nacionales o regionales gestionados por las administraciones públicas, la sociedad civil o el sector privado.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas, o la igualdad de participación, es esencial para la democracia representativa a todos los niveles (europeo, nacional, regional y local), pero aún quedan muchas barreras por superar. En varios países de la UE, los hombres siguen superando en número a las mujeres en puestos de poder político en los Estados miembros. En lo más alto de la clasificación se encuentran países como Suecia, Finlandia, España, Bélgica, Francia, Dinamarca, Portugal, Países Bajos y Austria donde la proporción de cada género representado en el parlamento es al menos el 40%. En el otro extremo del espectro, las mujeres representan sólo uno de cada siete miembros o menos, tal y como sucede en los parlamentos de Chipre, Malta y Hungría.

Finalmente, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer también es un objetivo fundamental de la acción exterior de la UE al que se dirige el “Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la Unión Europea” (Comisión Europea, 2020c).

El nuevo Plan de Acción de la UE (sustituye al anterior de 2016-2020-GAP II) tiene por objeto acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y salvaguardar los logros conseguidos en materia de igualdad de género durante los más de 25 años transcurridos desde la adopción de la Declaración de Pekín y su Plataforma de Acción.

Dentro de este marco de actuación encaja el “III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025”, aprobado en Consejo de Ministros el pasado 8 de marzo de 2022 (Ministerio de Igualdad, 2022), definido como la hoja de ruta del Gobierno, y por tanto del conjunto de las Administraciones Públicas, para desplegar las políticas de igualdad. La inversión prevista alcanza los 21.319 millones de euros, un 4,4% del presupuesto no financiero del Estado frente al 1,1% del plan anterior, cuya vigencia acabó en 2016.

Finalmente, para poder conocer de primera mano la situación actual en Europa de la perspectiva de género, también resulta de sumo interés el acudir al “Informe anual de 2022 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE”, algunas de cuyas conclusiones ya han sido expuestas en líneas anteriores (Comisión Europea, 2022).

Se trata del segundo informe en el marco de la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y en el mismo se hace balance de la situación en la UE y en sus Estados miembros en materia de igualdad de género, destacando los avances en los cinco ámbitos clave cubiertos por la Estrategia, ofreciendo ejemplos inspiradores procedentes de los Estados miembros y de proyectos financiados por la UE en estos ámbitos.

4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO

4.1. Principales manifestaciones de la (des)igualdad de género en el sector público

La masiva incorporación de las mujeres al empleo ha supuesto un sustancial cambio social, probablemente uno de los más significativos del siglo xx. Este cambio ha desafiado en parte la división sexual del trabajo, esto es, la separación por género de las actividades consideradas productivas socialmente, de las reproductivas y de cuidados. Aunque esta transformación ha constituido un avance sustancial en la igualdad de género, sin embargo, no ha logrado subvertir las discriminaciones laborales entre hombres y mujeres, como la discriminación horizontal o segregación ocupacional de unos y otras, la mayor precariedad femenina, la brecha salarial o la dificultad en el acceso a los puestos de dirección y poder dentro de las organizaciones (Carrancio Baños, 2018).

Como sigue afirmando la citada autora, una de las principales discriminaciones que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral son las barreras invisibles que dificultan la promoción y acceso a puestos de dirección y poder en las organizaciones, fenómeno definido como «techo de cristal» por Linda Wirth en el año 2002. Estas barreras invisibles impiden que las mujeres puedan acceder a la cúpula de las organizaciones, considerado el núcleo duro en el que se encuentran los puestos de mayor responsabilidad y pueden ser de tipo interno o externo, según sean consecuencia de una cultura organizacional estereotipada o de la ausencia de políticas laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral respectivamente.

No obstante, si la dificultad de acceso a los puestos más altos de la escala jerárquica parece ser una práctica más común en la empresa privada, sin embargo, la Administración Pública como empleadora se presume imparcial y transparente tanto en la selección como en la promoción de su personal, basándose en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que garantizan la igualdad de oportunidades en el empleo. Además, en los sistemas de selección y promoción de la Administración Pública española se tienen en cuenta pruebas consideradas objetivas, en el sentido de que están basadas fundamentalmente en conocimientos teóricos y técnicos, como son los exámenes.

Ahora bien, ¿en qué medida estos principios se reflejan en la práctica? ¿Es verdaderamente la igualdad de género una realidad en el sector público? Si analizamos los datos de los boletines del personal al servicio de las administraciones públicas españolas del Ministerio de Política Territorial, así como la base de datos Mujeres en cifras de Instituto Nacional de Estadística, la situación real parece ser otra bien distinta.

Así, en términos globales, y contando todos aquellos obligados a rendir cuentas ante la Oficina de Conflictos de Intereses (OCI), la «presencia equilibrada» de hombres y mujeres de la Ley de Igualdad no se cumple, esto es, que haya un máximo del 60 % y un mínimo del 40 % para cada uno de los dos géneros (Belmonte et al., 2021).

La distribución territorial por efectivos (Tabla 1) es una clara muestra de que el sector público español se ha ido feminizando con el paso de los años, representando actualmente las mujeres 1.568.940 efectivos sobre el total que se sitúa en 2.717.570, frente a los hombres, lo que supone que las mujeres representan un 57,73 % respecto de ese total.

El mayor porcentaje de mujeres se observa en el sector público autonómico (junto al local), donde el número de efectivos llega a 1.101.314, frente a lo que sucede en el sector público estatal, donde la presencia masculina es notablemente superior.

TABLA 1. DATOS DE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SEXO

Sector público del Estado		Sector público de las CCAA		Sector público de la Administración Local		Total
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
353.149	160.572	510.383	1.101.314	285.098	307.054	2.717.570
Las mujeres representan un 31,28 %		Las mujeres representan un 68,33 %		Las mujeres representan un 53,85 %		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos contenidos en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022.

TABLA 2. ÓRGANOS SUPERIORES Y ALTOS CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

	2021	2020	2019	2018
Total	43,7	43,5	42,8	41,2
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	60,9	47,8	58,8	61,1
Secretarías de Estado	34,6	46,2	44,0	43,5
Subsecretarías y Secretarías Generales	40,8	40,8	38,3	39,7
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	44,1	43,8	42,5	39,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos contenidos en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022.

En cuanto al número de mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado en los últimos cuatro años 2018-2021 (Tabla 2), se observa un incremento paulatino que alcanza en

2021 el 43,7%, correspondiendo el 56,3% a hombres. Estos datos totales reflejan que en los últimos cuatro años se ha mejorado notablemente el porcentaje de mujeres en altos cargos por encima del 40% (salvo en las Secretarías de Estado en las que en 2021, frente a lo que sucedió en años anteriores, representan un 34,6%), cumpliendo con la cuota paritaria mínima del 40% que recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disposición Adicional Segunda), para conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública española.

En el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Murcia (Tabla 3), la situación es similar, en términos generales.

TABLA 3. ÓRGANOS SUPERIORES Y ALTOS CARGOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

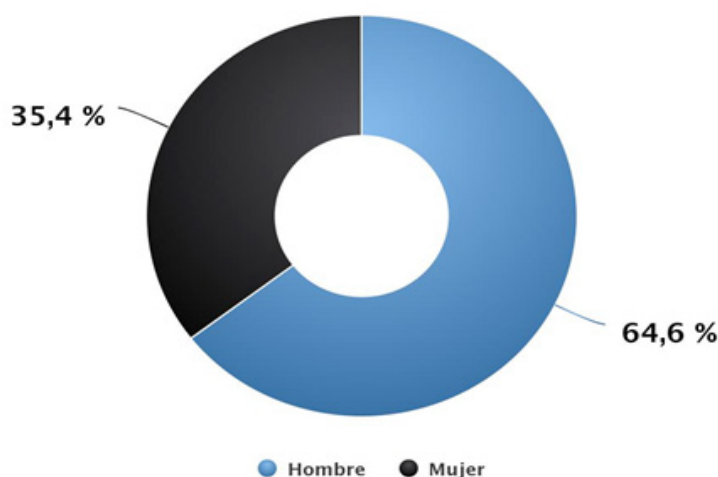
Sector público del Estado		Sector público de las CCAA		Sector público de la Administración Local		Total
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
12.325	4.207	18.666	40.624	7.225	5.992	89.039
Las mujeres representan un 34,13%		Las mujeres representan un 60,51%		Las mujeres representan un 45,33%		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos contenidos en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022.

También aquí el mayor porcentaje de mujeres se observa en el sector público autonómico y local donde el porcentaje de efectivos llega al 60,51% y 45,33% respectivamente, frente a lo que sucede en el sector público estatal donde la presencia masculina es superior. Las mujeres en el conjunto del sector público representan el 57,07%, con respecto al total de efectivos de ambos sexos que asciende a 89.039.

Sin embargo, cuando llegamos a la distribución por género en altos cargos de la CARM, y según datos contenidos en el Portal de Transparencia de la CARM¹⁶, el porcentaje de hombres cifrado en un 64,6% es notablemente superior al de mujeres que se sitúa en un 35,4%.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE ALTOS CARGOS EN LA CARM REFERIDOS A 2014



Fuente: Portal de Transparencia de la CARM.

La distribución por bandas salariales y sexo también es significativa de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que en las rentas inferiores a 24.000 euros el número de mujeres frente a hombres es superior, siendo el de éstos prácticamente inexistente en las rentas inferiores a 7.200 euros, mientras que por encima de los 36.000 euros el porcentaje de hombres es superior.

¹⁶ <https://transparencia.carm.es/datos-basicos-de-recursos-humanos>

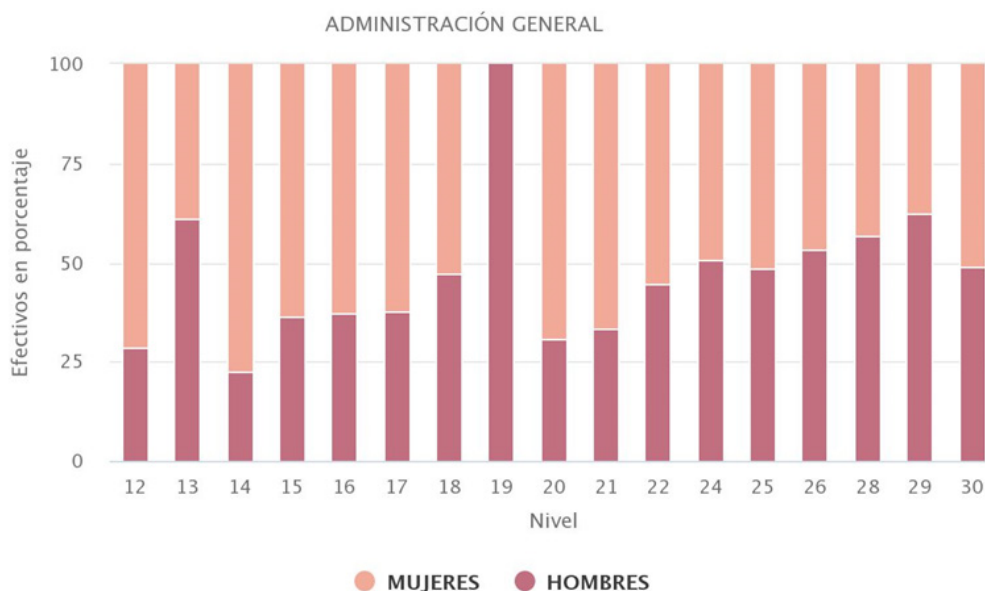
GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN POR BANDA SALARIAL Y SEXO ÁMBITO CARM REFERIDO A 2014



Fuente: Portal de Transparencia de la CARM.

Esta diferencia salarial responde a que las mujeres son mayoría en los puestos que podríamos considerar más bajos y de menor responsabilidad (Subgrupos C1, C2 y Agrupaciones profesionales), mientras que en los grupos de nivel superior (Subgrupo A1 y A2) la mayoría están desempeñados por hombres a quienes corresponden las tareas de mayor poder y responsabilidad, tales como dirección, gestión y control.

GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN PERSONAL CARM POR NIVELES Y SEXO



Fuente: Portal de Transparencia de la CARM.

4.2. El papel de la educación y el aprendizaje en la consecución de la igualdad de género

El artículo 14 de nuestro Texto Constitucional declara expresamente que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o

cualquier otra condición o circunstancia personal o social», proclamando su artículo 1.1 la igualdad, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político.

Ahora bien, ¿cómo conseguir que un valor público ético tan importante como es la igualdad efectiva se proyecte en la actuación de los poderes públicos y oriente sus políticas públicas y con ello las de toda su ciudadanía? Sin duda la educación y el aprendizaje juegan un papel estelar.

A lo largo de la historia nos encontramos en que no es hasta finales del siglo XVIII y principios del XIX cuando en Europa se va imponiendo la idea de la importancia de la escolarización de la ciudadanía. Desde el nacimiento los roles sociales de hombres y mujeres estaban perfectamente marcados y orientados al desempeño de labores claramente definidas. Las mujeres debían educarse para desarrollarse personalmente en el cuidado del hogar y la familia ocupando el eje central de la estructura familiar, mientras que el hombre debía desarrollarse en el plano profesional a través de la búsqueda de recursos económicos para el mantenimiento de la familia, fuera del ámbito doméstico.

Esta identificación entre ocupación y género acaba por convertir en una tradición fuertemente arraigada la participación exclusiva de un único colectivo en el desarrollo de un empleo, justificando a menudo este hecho en la diferenciación biológica que supuestamente incide en la existencia de distintos grados de capacitación para el desempeño de unos u otros empleos. Tradicionalmente, y en base a estos clichés, las ocupaciones ligadas a los sectores de la agricultura, la industria, el transporte y la construcción y aquellas otras de carácter técnico han tenido una presencia casi exclusivamente masculina.

No obstante, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha contribuido a romper una lanza a favor de la diversificación profesional, si bien los itinerarios profesionales de buena parte de las mujeres activas todavía evidencian la segregación de género que existen en algunas ocupaciones, muchas de las cuales registran los mayores niveles de demanda laboral del mercado. La presión social de estos estereotipos ha llevado a no contemplar entre las posibilidades formativas de aquellas mujeres que desean acceder a un empleo, determinadas opciones profesionales con grandes visos de desarrollo futuro, por considerarlas ocupaciones típicamente masculinas y, por tanto, con nulas posibilidades de acceso para la mujer.

La IV Conferencia Mundial sobre las mujeres de Beijing (China) celebrada en septiembre de 1995, dio lugar a una Declaración que hoy día, a pesar de más de sus más de 25 años de vida, sigue siendo una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de la mujer. La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación, entre las que se encuentran, además de la salud, la economía y la pobreza, la educación y la capacitación; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones y los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer¹⁷.

Por lo que respecta a la educación y capacitación de la mujer se afirma que:

«La educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y, de esa manera, conduce en última instancia a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. La igualdad de acceso a la educación y la obtención de educación son necesarias para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio».

La inversión en la educación y la capacitación formal y no formal de las niñas y las mujeres, que tiene un rendimiento social y económico excepcionalmente alto, es uno de los mejores medios de lograr un desarrollo y un crecimiento económico a la vez sostenido y sostenible.

La creación de un entorno educacional y social en el que se trate en pie de igualdad a las mujeres y los hombres y a las niñas y los niños, en el que se los aliente a alcanzar su pleno potencial, respetando su libertad de pensamiento, conciencia, religión y creencias, y en el que los recursos educacionales promuevan imágenes no estereotipadas de las mujeres y de los hombres contribuiría eficazmente a eliminar las causas de la discriminación contra las mujeres y las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

Sin embargo, sigue habiendo un sesgo de género en los programas de estudio y el material didáctico y rara vez se atiende a las necesidades especiales de las niñas y las mujeres. Esto refuerza las funciones tradicionales de la mujer y del hombre, y priva a estas últimas de la oportunidad de participar en la sociedad plenamente y en condiciones de igualdad. En particular, este sesgo de género se observa especialmente en los programas de estudio de las ciencias. Los libros de texto sobre ciencias no guardan relación con la experiencia cotidiana de las mujeres y las niñas ni dan el debido reconocimiento a las mujeres científicas. A

¹⁷ <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

menudo, no se imparten a las niñas nociones y aptitudes técnicas básicas en las matemáticas y las ciencias, que les proporcionarían conocimientos que podrían aplicar para mejorar su vida cotidiana y aumentar sus oportunidades de empleo.

Los estudios avanzados de ciencia y tecnología preparan a la mujer para desempeñar una función activa en el desarrollo tecnológico e industrial de su país, por lo que es preciso adoptar un enfoque múltiple respecto de la capacitación profesional y técnica. La tecnología está transformando rápidamente el mundo y también ha afectado a los países en desarrollo. Es indispensable que la mujer no sólo se beneficie de la tecnología, sino que también participe en el proceso desde la etapa de diseño hasta las de aplicación, supervisión y evaluación.

Los medios de difusión son un importante medio de educación. Los educadores y las instituciones gubernamentales y no gubernamentales pueden utilizar los medios de comunicación como un instrumento de enseñanza para el adelanto de la mujer y para el desarrollo. La televisión, internet y las redes sociales, influyen en mayor medida en los jóvenes, por lo que ofrecen la posibilidad de forjar valores, actitudes y percepciones en las mujeres y en las niñas de formas tanto positivas como negativas. Por consiguiente, es fundamental que los educadores desarrollen el juicio crítico y la capacidad analítica de su alumnado.

Para hacer frente a la desigualdad de acceso a la enseñanza y a las oportunidades educacionales insuficientes, los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración desde una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres.

Queda claro pues que, en nuestra sociedad actual, la escuela tiene una importancia extraordinaria ya que es un agente de socialización junto a la familia, los medios de comunicación, las amistades, la religión y el lenguaje. Y como agente de socialización su función, junto a la transmisión de conocimientos, es la transmisión de valores, actitudes, aptitudes y comportamientos que los seres humanos debemos aprender e interiorizar, facilitando nuestra integración en la sociedad en la cual crecemos.

Ahora bien, ¿es posible aprender en igualdad? De las ocho competencias básicas definidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como objetivos prioritarios de la educación, aprender a aprender es sin duda la más importante y, sin embargo, también es la más incomprendida (Ruíz Martín, 2020).

Como afirma Ruíz Martín (2020), aunque nuestro cerebro aprende de manera espontánea de todas nuestras experiencias y acciones cotidianas, y aunque está preparado para adquirir sin esfuerzo aparente algunas habilidades esenciales, como el habla en la lengua materna, hay muchas cosas que no puede aprender a menos que hagamos un esfuerzo deliberado por aprenderlas. Este es el caso de la mayoría de conocimientos y habilidades que se proporcionan en la escuela. Para este tipo de aprendizajes, el acto de aprender puede entenderse como una habilidad y, como tal, puede hacerse mejor o peor. En otras palabras, ante un reto de aprendizaje, podemos actuar de manera más o menos eficaz con vistas a alcanzarlo. Así, en función de lo que hagamos, lograremos aprendizajes que variarán en su profundidad, durabilidad y capacidad de transferencia.

En efecto, sigue diciendo el citado autor,

«nuestra memoria no funciona a voluntad, por lo que no podemos pedirle que recuerde –u olvide– lo que deseamos sin más. Cuando tratamos de aprender lo que hacemos es llevar a cabo las acciones que creemos que provocarán que nuestro cerebro conserve los conocimientos o destrezas que deseamos adquirir, de forma que podamos recuperarlos en el futuro. Pero nada nos garantiza que esto acabe siendo así. En este sentido, la investigación científica ha revelado que existen acciones y circunstancias concretas que resultan mucho más efectivas que otras para que esto suceda, y que no siempre son intuitivas. Así, las cosas que hacemos cuando tratamos de aprender algo pueden derivar en conocimientos efímeros o bien conocimientos duraderos. Igualmente, lo que hagamos al aprender determinará cuán transferibles serán los conocimientos y destrezas adquiridos, es decir, influirá en si seremos capaces de emplearlos en nuevos contextos distintos al contexto de aprendizaje».

Aprender por tanto no es fácil, aunque pueda resultar estimulante, enriquecedor e incluso divertido. Siempre requiere un cierto esfuerzo y un claro interés. Por ello la responsabilidad de aprender y de mantener los conocimientos actualizados es, siempre y en primer lugar, de la propia persona, la cual debe ser consciente del propio proceso de aprendizaje y tomar las riendas del mismo.

En la consecución de este objetivo de igualdad de género no podemos desconocer la importantísima labor que corresponde al sector público y, en especial, a las Administraciones Públicas de todos los niveles

territoriales (estatal, autonómico y local) mediante la adopción de acuerdos, estrategias, marcos normativos de actuación, declaraciones, etc, en pro de su consecución. En este sentido deben destacarse distintas iniciativas que resultan de sumo interés.

La primera de ellas es el “I Plan de Formación en Igualdad y no discriminación del INAP 2020-2022¹⁸”. El citado Plan de Formación, tiene como finalidad contribuir a hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades, promover una Administración más plural, diversa y representativa de toda la ciudadanía, y avanzar en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, promoviendo las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, y removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Avanzar hacia una Administración pública más igualitaria coadyuvará a alcanzar una sociedad en la que no prevalezca discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y ello exige, necesariamente, la capacitación del personal empleado público en esta materia.

Dicho Plan se estructura en dos ejes:

- Igualdad de trato y no discriminación en sentido amplio.
- Igualdad entre mujeres y hombres para la prevención de la violencia contra las mujeres.

Incluye 15 actividades abiertas a la participación de las empleadas y empleados públicos de las diferentes Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales y otros organismos), que se irán desarrollando en los sucesivos planes anuales de formación del INAP.

Para su elaboración, el INAP creó en 2019 un grupo de trabajo multidisciplinar, constituido por diferentes unidades de la Administración General del Estado con competencias en la materia: la Dirección General de la Función Pública, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la Dirección General de Políticas de Discapacidad, la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial y la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI. Este grupo se mantendrá activo también durante las fases de ejecución, seguimiento y evaluación del plan. El primer informe de seguimiento anual es de junio de 2021 y se encuentra disponible en su página web.

Junto a este Plan de Formación en Igualdad y no discriminación también reviste gran interés el “I Plan de formación del INAP en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 (2022-2025)¹⁹”.

El Plan responde a la necesidad de avanzar en la implantación transversal de la Agenda 2030 (uno de cuyos objetivos es precisamente la igualdad de género) en las Administraciones Públicas, tal como señala la medida transformadora VI, impulsando una función pública con los conocimientos y capacidades necesarias para implementar los ODS. Asimismo, incluye acciones de carácter básico y de carácter específico, entre las que destacan aquellas que contribuirán a facilitar las competencias necesarias para elaborar presupuestos alineados con la Agenda 2030; a elaborar la memoria de impacto normativo en los ODS o a incorporar la Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible en el diseño de políticas públicas y marcos normativos.

Para su elaboración se ha contado con la participación de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, responsable de las políticas públicas en la materia. Además, el INAP ha realizado dos encuentros en los que hacer partícipes del Plan tanto a entidades locales y comunidades autónomas en el taller Valdeavellano 2030.

Sin duda, este Plan también contribuirá a la consecución de la igualdad de género al ser precisamente ésta uno de sus objetivos prioritarios.

Por último, también debe hacerse mención, ya no en el ámbito estatal sino en el autonómico, al “II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicios²⁰”.

Para la realización de dicho Plan se establecieron una serie de líneas estratégicas (un total de nueve) tendentes:

¹⁸ I Plan de Formación en igualdad y no discriminación del INAP 2020-2022. <https://www.inap.es/documents/10136/1818260/I+Plan+de+formaci%C3%B3n+en+igualdad+y+no+discriminaci%C3%B3n/0ebac64f-44bd-d196-8936-3d5fb8471fc8>

¹⁹ I Plan de formación del INAP en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 (2022-2025). <https://www.inap.es/documents/10136/1818260/I+Plan+de+formaci%C3%B3n+del+INAP+en+Objetivos+para+el+Desarrollo+Sostenible+%28ODS%29+y+Agenda+2030+2022+%E2%80%93+2025/b49618ca-431d-95af-24e7-a878ac0c2bcc>

²⁰ II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicio (BORM núm. 35, 12 de febrero de 2020). <https://transparencia.carm.es/-/plan-igualdad-personal-administracion-publica-regional>

- de una parte, a conseguir implantar en el personal una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
- y, de otra, fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género.

Entre dichas líneas estratégicas destaca la que tiene que ver con la formación en igualdad entre mujeres y hombres. En particular, la referida línea estratégica contempla las siguientes acciones y medidas:

1.^a En el Área de atención a la ciudadanía, igualdad de trato y no discriminación del Plan de Formación de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública Regional, se incluirá formación específica sobre igualdad de género de forma permanente, progresiva y especializada, que incluirá materias como: conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

2.^a Se llevará a cabo una formación específica on-line sobre igualdad dirigida a todo el personal empleado público.

3.^a Se realizará una acción formativa destinada al personal sanitario para la prevención de la violencia de género.

4.^a Se diseñará una acción formativa dirigida al personal de los Servicios de Prevención y Delegados de Prevención sobre los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres.

5.^a Las acciones formativas presenciales en materia de igualdad se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada semanal establecida.

6.^a Se adoptarán las medidas precisas para que la selección de las personas participantes en los cursos de formación responda al principio de presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

7.^a Se realizará una campaña de difusión y sensibilización a través de charlas con medidas de igualdad y difusión de los protocolos aprobados (prevención del acoso sexual y por razón de sexo y prevención y actuación en caso de violencia de género) e impresión de folletos para su distribución en todos los centros de trabajo, especialmente, los del IMAS y educativos.

8.^a Se establecerá en la intranet de la CARM (RICA) un enlace independiente de igualdad.

9.^a Se incluirán en la intranet mensajes emergentes sobre las materias del Plan de Igualdad.

10.^a Se difundirá entre el personal, el presente Plan de Igualdad, su diagnóstico así como los logros conseguidos a través de los Planes de Igualdad.

11.^a Se realizará una campaña en la Administración Pública Regional, los días 25 de noviembre (Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer) y 8 de marzo (Día Internacional de la mujer).

12.^a Se realizarán las actuaciones necesarias para que las acciones formativas en materia de igualdad no computen a efectos del máximo de acciones formativas que pueda solicitar el personal del programa correspondiente del Plan de Formación.

Junto a este II Plan (en cuya III edición se está trabajando actualmente), especial mención merece la Resolución de 28 de enero de 2022 de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 13 de diciembre de 2021, en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022²¹.

Su principal objeto es actualizar los criterios para la elaboración de los Planes de Igualdad y su diagnóstico, el impulso de medidas en materia de responsabilidad social, conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el fomento del diálogo social.

4.3. La importancia de la formación de niñas y mujeres en carreras STEM

Tal y como hemos visto en apartados anteriores, los perfiles científicos y tecnológicos son esenciales para afrontar las consecuencias de la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia y sin duda marcarán las transformaciones futuras de la sociedad en la cuarta revolución industrial. En prueba de lo dicho, la

²¹ BORM núm. 26, de 2 de febrero, de 2022. <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/419/pdf?id=799437>

Comisión Europea afirma que hasta el año 2030 (Castaño, 2021) será necesario cubrir más de 1,6 millones de puestos de trabajo en el ámbito de las TIC con profesionales procedentes de las denominadas carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Sin embargo, los datos no acompañan, tal y como hemos visto al abordar las principales estrategias y políticas públicas europeas.

Según el estudio “Women in the digital Age”, incorporar a más mujeres en empleos digitales tendría un beneficio para la economía de hasta 16 billones de euros anuales para el PIB conjunto de la UE. Entonces, ¿por qué las mujeres siguen sin interesarse por las carreras STEM? Junto a los estereotipos de género (si creces escuchando «esto no es para ti o esto es de chicos» lo acabas interiorizando), otra razón es la escasez de referentes femeninos conocidos pero no de hace siglos sino de mujeres actuales. Cuando se habla de ciencia y tecnología, la inmensa mayoría de los referentes que vienen a nuestra memoria son masculinos. La escasa visibilidad de la mujer en áreas STEM provoca poco interés por parte de las niñas en carreras cada vez más demandadas. Se necesitan mujeres referentes que acerquen lo apasionante de sus trabajos y su ejemplo para servir de impulso a las generaciones futuras.

Las mujeres son mayoría en la universidad y en cada uno de sus niveles (grado, máster y doctorado), aprueban más que los hombres, con mejores notas y abandonan menos las carreras pero son minoría en las carreras STEM. Sorprende que chicas con promedios muy altos de matemáticas no escogen ingeniería y en cambio chicos con medias más bajas sí optan por carreras tecnológicas.

Esta tendencia está empezando a cambiar pero para llegar al 50 % todavía falta mucho. Es necesario un cambio de enfoque. El ya clásico estudio del sociólogo David Chambers demostró que, cuando se pedía a las estudiantes de 16 años que dibujasen a una persona científica, solo 1 de cada 4 dibujaba a una mujer. A los seis años, dibujaban científicas el 70 % de los escolares. Cambiar el ciclo –y demostrar a los alumnos que la ciencia es para todos– es crucial.

Resulta imprescindible el esfuerzo de todos, sociedad, medios de comunicación, escuela, universidad, familia, gobierno, ciudadanía para atraer talento femenino a los estudios de ingeniería (específicamente chicas entre 9 y 14 años) con la intención de romper estereotipos y roles de género.

La falta de talento femenino en el sector STEM es un problema, la equidad, diversidad e inclusión son valores esenciales para nuestra sociedad, de ahí que impulsar las vocaciones STEM y fomentar políticas de equidad, diversidad e inclusión del talento femenino resulten claves (Coll, 2021). También es imprescindible que la diversidad vaya acompañada de inclusión, la diversidad genera diferentes puntos de vista, la inclusión hace que se tengan en cuenta. Sin embargo, la presencia del talento femenino en el sector STEM sigue siendo minoritaria: los datos del Gobierno español demuestran que solo el 1 % de las mujeres trabajadoras lo son como especialistas en TIC y que únicamente un 1,7 % de las niñas se ve desempeñando en el futuro una profesión en ese sector (Pico, 2022).

Por tanto, para conectar con las nuevas generaciones hay que apostar por iniciativas de formación y mentorización. Hay que visibilizar el talento de las mujeres para que nadie las haga dudar de sus capacidades para protagonizar el cambio.

En este contexto, son varias las iniciativas desde el sector público que están trabajando para transformar la realidad, logrando que las niñas no abandonen los estudios científicos y tecnológicos. La “Iniciativa 11 de Febrero” es una de las que buscan visibilizar el talento de las mujeres en ciencia y tecnología y motivar a las niñas en este terreno, usando como plataforma el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia²².

En los últimos años, muchas otras propuestas se han ido incorporando a la lucha por la igualdad en el universo STEM, partiendo de los propios poderes públicos. Es el ejemplo de la “Alianza STEAM”, una iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional a la que ya se han sumado más de cien entidades en busca de impulsar cualquier iniciativa, proyecto, acción, campaña que inspire a las niñas, desde muy pequeñas, hacia la ciencia y la tecnología²³.

Así mismo, también merece destacarse la iniciativa de la Universidad de Murcia denominada “Mujeres y ciencia. Doce cuestiones de género”. Se trata de un concurso –durará desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022– que pretende resaltar el papel desempeñado por las mujeres en el desarrollo de la ciencia y la investigación, recuperando referentes femeninos de diversas disciplinas. El objetivo principal del concurso

²² <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/ninas-en-pie-de-ciencia-alianza-steam-por-el-talento-femenino/ensenanza-igualdad-politica-educativa/25711>

²³ <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/ninas-en-pie-de-ciencia-alianza-steam-por-el-talento-femenino/ensenanza-igualdad-politica-educativa/25711>

es propiciar el acercamiento a la ciencia a la comunidad universitaria, proponiendo actividades a los estudiantes y, en general, a todos los integrantes de la Universidad de Murcia, con objeto de mejorar su cultura científica²⁴.

Durante un año, al comienzo de cada mes, se formulará una pregunta a través de la web que será respondida siguiendo las indicaciones allí establecidas.

CONCLUSIONES FINALES

A modo de conclusiones finales podemos afirmar que:

1.^a La sociedad de la economía del conocimiento en la que actualmente vivimos ha puesto claramente de manifiesto el valor transcendental que hoy día tiene la igualdad de género en términos de justicia social y su importancia como un elemento de crecimiento y desarrollo, convirtiéndose en una pieza clave para la consecución de un mundo más sostenible, inclusivo y pacífico.

2.^a La pandemia ha tenido un impacto desproporcionado en las mujeres amenazando con revertir décadas de progreso en materia de género, de ahí que las diferentes estrategias y políticas públicas que se adopten a nivel europeo y nacional, deben de tener como uno de sus objetivos prioritarios la reducción de las desigualdades de género actualmente existentes.

3.^a La interiorización de la igualdad de género como un principio fundamental que debe presidir la actuación de las personas en su día a día, debe ir de la mano de la educación y el aprendizaje, como principales instrumentos para su consecución y la ruptura de estereotipos de género. Esta tarea es responsabilidad de toda la sociedad y en especial de los gobiernos y las Administraciones Públicas como principales garantes de los derechos de aquéllas y el interés general.

4.^a Alcanzar la paridad en el liderazgo público en un horizonte temporal razonable debería constituir un objetivo compartido por la sociedad en su conjunto. Las Administraciones Públicas deben situarse en la vanguardia de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pues difícilmente podrá alcanzarse este objetivo en el sector privado si los poderes públicos no se ofrecen antes como ejemplo. Sin embargo, la realidad –como hemos visto– se encuentra aún a cierta distancia de una verdadera paridad en el liderazgo público.

5.^a Incorporar un auténtico sistema de dirección pública profesional basado en el mérito y la capacidad podría promover un liderazgo que aproveche todo el potencial femenino disponible. A ello contribuirían sin duda la previa definición de los puestos de carácter directivo en cada organización, mediante la elaboración de un «catálogo de puestos directivos» que clarifique las funciones profesionales de este tipo de empleo público y que aseguren su imparcialidad, integridad y capacidad de liderazgo, el carácter público y abierto de las convocatorias de los puestos que se quieren proveer, la definición de las competencias requeridas, así como la valoración de la capacidad, mérito e idoneidad de las candidaturas mediante un procedimiento competitivo y transparente.

6.^a La ruptura de estereotipos es probablemente la cuestión más difícil a la hora de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en la medida en que exige un cambio de mentalidad fuertemente arraigado y reforzado por una sociedad típicamente patriarcal como la española. Uno de los aspectos clave para forzar el cambio reside en la educación de las nuevas generaciones. Inculcar valores de equidad de género en la enseñanza de las personas más pequeñas contribuirá sin duda al paulatino y ansiado equilibrio de género en todas las facetas de la vida. Por este motivo, la promoción de la diversificación profesional en las etapas educativas estableciendo la libertad de elección en base a las potencialidades, proyecciones y expectativas personales y no a los condicionantes sociales, constituye un paso esencial en el camino hacia dicha igualdad.

7.^a Existen muchos obstáculos de índole cultural y social que lastran las carreras profesionales femeninas (sobre todo en el ámbito STEM), es obligación de los poderes públicos la puesta a disposición de medidas concretas que pueden revelarse efectivas en el corto plazo con la finalidad de atraer talento femenino hacia estas carreras y a largo plazo contribuir a su participación en la toma de decisiones estratégicas.

8.^a En esa gran tarea de consecución de la igualdad, el empoderamiento de las mujeres y su participación en la toma de decisiones políticas y económicas resulta crucial, especialmente en sectores estratégicos, en ciencia y tecnología, ya que como decía Ban Ki-Moon, Exsecretario General de las Naciones Unidas: «Cuando empoderamos a las mujeres y las niñas, creamos un futuro mejor para toda la humanidad».

²⁴ <https://www.um.es/pacienalanauestra/concurso.php>

ANEXO I. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS

- Gráfico 1: Horas destinadas a las tareas domésticas por sexo.
Gráfico 2: Renuncia a horas de sueño en personas que conviven con pareja e hijos/as por sexo.
Gráfico 3: Valoración sobre efectos negativos en la conciliación/corresponsabilidad, por sexo.
Gráfico 4: Distribución de altos cargos en la CARM referidos a 2014.
Gráfico 5: Distribución por banda salarial y sexo ámbito CARM referido a 2014.
Gráfico 6: Distribución personal CARM por niveles y sexo.
Tabla 1: Datos de distribución territorial de efectivos por Administración pública y sexo.
Tabla 2: Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado.
Tabla 3: Órganos superiores y altos cargos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2021, 19 de octubre). Los jóvenes alzan la voz: la universidad no forma para el trabajo. *Diario Cinco Días – El País Economía*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/18/fortunas/1634580136_038756.html
- Belmonte, E., Hernández, A. y Gavilanes, M. A. (2021, 23 de octubre). Altos cargos: doble de hombres que de mujeres. *Civ10*. <https://civ10.es/quien-manda/2021/10/23/brecha-de-genero-de-los-altos-cargos/>
- Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público. Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología – RES*, 27(3), 475-489. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.17>
- Castaño, J. (2021, 11 de octubre). ¿Por qué hay tan pocas mujeres en las carreras de informática? *Diario La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20211011/7777735/mayoria-mujeres-siguen-interesarse-aprender-programar-pmv.html>
- Coll, P. (2021, 8 de marzo). La incorporación de más mujeres tecnológicas, el reto de la era digital. *Diario La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/economia/20210308/6265737/incorporacion-mujeres-tecnologicas-reto-digital-brl.html>
- COMISIÓN EUROPEA (2020a). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, COM/2020/152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>
- COMISIÓN EUROPEA (2020b). *Agenda Europea de Capacidades. Capacidades para el empleo* [ficha informativa]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1223>
- COMISIÓN EUROPEA (2020c, 25 de noviembre). *Plan de acción en materia de género: situar los derechos de las mujeres y las niñas en el centro de la recuperación mundial para un mundo en el que la igualdad de género sea una realidad*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_2184
- COMISIÓN EUROPEA (2022). *2022 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/system/files/2022-06/annual_report_ge_2022_printable_en.pdf
- COMISIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS FUTUROS DE LA EDUCACIÓN (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa
- Gairín Sallán, J., Inés Suárez, C. y Díaz-Vicario, A. (2020). *La nueva gestión del conocimiento* (1.ª ed.). Universitat Autònoma de Barcelona: Equip de Desenvolupament Organitzacional.
- Merino Moreno, C., González Aure, N. y Plaz Landaeta, R. (2022). *Profesionalizando la gestión del conocimiento* (1.ª ed.). AENOR.
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2022). *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Instituto de las Mujeres – Ministerio de Igualdad. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>
- Muñoz Vita, A. (2021, 5 de octubre). Se necesitan mujeres líderes para impulsar cambios. *Diario Cinco Días – El País Economía*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/04/fortunas/1633359614_389389.html
- Pico, R. C. (2022, 30 de marzo). Niñas en pie de ciencia: este es el futuro del talento femenino. *Ethic*. <https://ethic.es/2022/03/ninas-en-pie-de-ciencia-este-es-el-futuro-del-talento-femenino/>
- Reig Martínez, E. (dir.) (2017). *La competitividad de las regiones españolas ante la economía del conocimiento*. Fundación BBVA. <https://www.fbbva.es/publicaciones/la-competitividad-de-las-regiones-espanolas-ante-la-economia-del-conocimiento/>
- Ruiz Martín, H. (2020). *Habilidades para la vida: Aprender a aprender*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0002499>
- Scott, C. L. (2015, 13 de septiembre). *El futuro del aprendizaje (I): ¿Por qué deben cambiar el contenido y los métodos de aprendizaje en el siglo XXI? Investigación y Prospectiva en Educación* [Documentos de Trabajo ERF, n.º 13]. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234807_spa