



## **El Acceso de las Mujeres a la Educación Superior y al Mercado Laboral en Latinoamérica y la UE**

*por J. A. Garrido Ardila\**

El *Global Gender Gap Index* (GGGI), publicado en 2015 por el *World Economic Forum* para medir el grado de igualdad de género, sitúa a algunos países latinoamericanos en niveles similares a otros de la Unión Europea. El país latinoamericano con mayor grado de igualdad es Nicaragua, que en el GGGI ocupa la posición 12 del mundo; le sigue Bolivia en la 22, y Cuba en la 29. En posiciones muy parejas, Alemania figura en el lugar 11; Francia, en el 15, y Reino Unido, en el 18. Sin embargo, mientras que Finlandia y Suecia ocupan la tercera y cuarta posición respectivamente, algunos países latinoamericanos registran niveles de igualdad menos favorables: por ejemplo, México se sitúa en el lugar 71; Chile, en el 73.

Una de las áreas de mayor interés en lo relativo a este tema es el acceso de la mujer a la educación superior, puesto que una formación universitaria resulta determinante para la integración en el mercado laboral. Quisiese ensayar aquí una breve reflexión sobre los datos del GGGI a este respecto, para lo cual tomaré como ejemplos Suecia y México. Suecia, por ocupar el primer lugar mundial, según el GGGI, en el acceso de la mujer a la enseñanza superior; México, por gozar ya de igualdad en el acceso a la universidad.

El GGGI indica que la ratio mujer-hombre entre los estudiantes universitarios mexicanos es del 0.96, es decir, a apenas cuatro centésimas de la paridad absoluta. Sin embargo, la ratio en el mercado laboral mexicano es solamente del 0.58. En los puestos “profesionales y técnicos” el cociente aumenta ligeramente a 0.67. La igualdad en el acceso a la universidad tampoco se refleja en las esferas del poder legislativo, donde la ratio en el número de ministros del gobierno es apenas de 0.21. De todo ello se puede concluir que esa igualdad en el acceso a la formación universitaria no garantiza en absoluto la igualdad en el mercado laboral y, por ejemplo, en la participación en el gobierno de la nación.

La lectura de los datos en Suecia dados por el GGGI invita a la reflexión. Las ratios en Suecia son: 0.94 de integración en el mercado laboral; 1.08 en puestos “profesionales y técnicos”; 1.09 en el número de ministros del gobierno. Esto es, que en Suecia puede hablarse de una verdadera igualdad en el mercado laboral, donde las mujeres incluso superan a los hombres tanto en puestos “profesionales” como en el gobierno. En cuanto



al acceso a la universidad, Suecia ocupa el primer lugar mundial, según el GGGI, merced a una ratio de 1.56.

Aparte de las muchas y complejas razones que expliquen esos niveles de desigualdad en México, una primera lectura obliga a concluir que, para alcanzar o aproximarse a la paridad en el mercado laboral, Suecia ha precisado —entre otras cosas— que el acceso de las mujeres a la universidad supere significativamente al de los hombres (este fenómeno puede observarse en la mayoría de los países con igualdad en el mercado laboral.) La conclusión más obvia es que la equidad en el acceso a la universidad no asegura el acceso al trabajo.

Frente a esta realidad constatada por el GGGI en el ejemplo de México, pueden procurarse paliativos muy varios. El primero, en pura lógica, puede ser aspirar a una ratio similar a la sueca en el acceso a la universidad. Pero, sobre todo, debe repararse en otros factores no registrados por el GGGI; por ejemplo, en las enormes diferencias en las prestaciones por maternidad en ambos países, diferencias que ayudan a comprender las condiciones en la conciliación de la vida familiar y la profesional y, por tanto, las facilidades de la mujer para lograr la igualdad en su carrera profesional. La Organización Internacional del Trabajo, en su Convenio 183/2000, recomienda una baja por maternidad de, al menos, 98 días. En México se disponen solamente 84 días, frente a los 240 de Suecia. Tras esos 240 días, las madres suecas (y los padres) de todo hijo menor de 12 años pueden reducir su carga laboral hasta un 25%. Hasta los 8 años, el estado abona a los padres ese porcentaje del sueldo. Observaremos que las políticas suecas referentes a las bajas por maternidad están orientadas a evitar, de modo efectivo, que la maternidad obste el desarrollo profesional de las mujeres.

En 2014, la Cámara de Diputados de México aprobó por unanimidad la reforma del artículo 101 de la Ley de Seguro Social para facilitar que las mujeres que lo deseen puedan disfrutar de todos sus 84 días de baja después del parto (mientras que antes debían tomar 14 antes de dar a luz). Ello supuso un paso importante, pero que pudiera complementarse con un aumento de la baja en la línea de los países de mayor índice de igualdad de género.

Los datos del GGGI demuestran que la igualdad en el acceso a la enseñanza superior no asegura la igualdad en la integración de las mujeres en el mundo laboral. Se debieran legislar más medidas que faciliten la conciliación familiar, empezando por las relativas a la maternidad. Los datos del GGGI sobre igualdad en el trabajo y las actuales disposiciones sobre bajas por maternidad en México y Suecia apuntan a que unas bajas



más dilatadas pueden resultar determinantes para alcanzar la igualdad en el mundo laboral.

En el ámbito de las colaboraciones entre Latinoamérica y la UE, resultaría de gran interés que países como Suecia (con mayoría de mujeres en la educación superior y con igualdad en el mercado laboral) brinden a otros su experiencia en políticas de igualdad de género. Ello puede lograrse por medio de colaboraciones a nivel gubernamental (fundamentalmente de intercambios y asesoramientos entre departamentos ministeriales con competencias en educación y en igualdad) que faciliten el intercambio de experiencias y el contraste de políticas, así como de estudios analíticos que expliquen las políticas orientadas a favorecer el acceso de la mujer al mercado laboral. En cualquier caso, indudablemente, sería conveniente entender los beneficios de esa ratio ampliamente favorable a la mujer en el acceso a la universidad, y cómo el acceso a otros servicios posteducativos resultan determinantes para mejorar su inserción en el mercado laboral sueco.

**\*J. A. Garrido Ardila** es profesor de la University of Malta y funcionario docente de carrera del Ministerio de Educación de España, además de colaborador de El Norte de Castilla. Ha sido catedrático de literatura española y de literatura comparada en la University of Edinburgh (Reino Unido) donde también fue el primer Director del Centre for Contemporary Latin American Studies (2013-16) y Dean International para Latinoamérica.

Este artículo es una contribución al Boletín Informativo de la Fundación EU-LAC de Septiembre 2016 dedicado al tema "Acceso equitativo de mujeres y hombres a los servicios públicos". Las opiniones expresadas en este documento, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Fundación EU-LAC o sus miembros.