



# ¿Por qué existe un desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres en la docencia?

EDUCATION  
INDICATORS  
IN FOCUS

MARZO 2022

#81

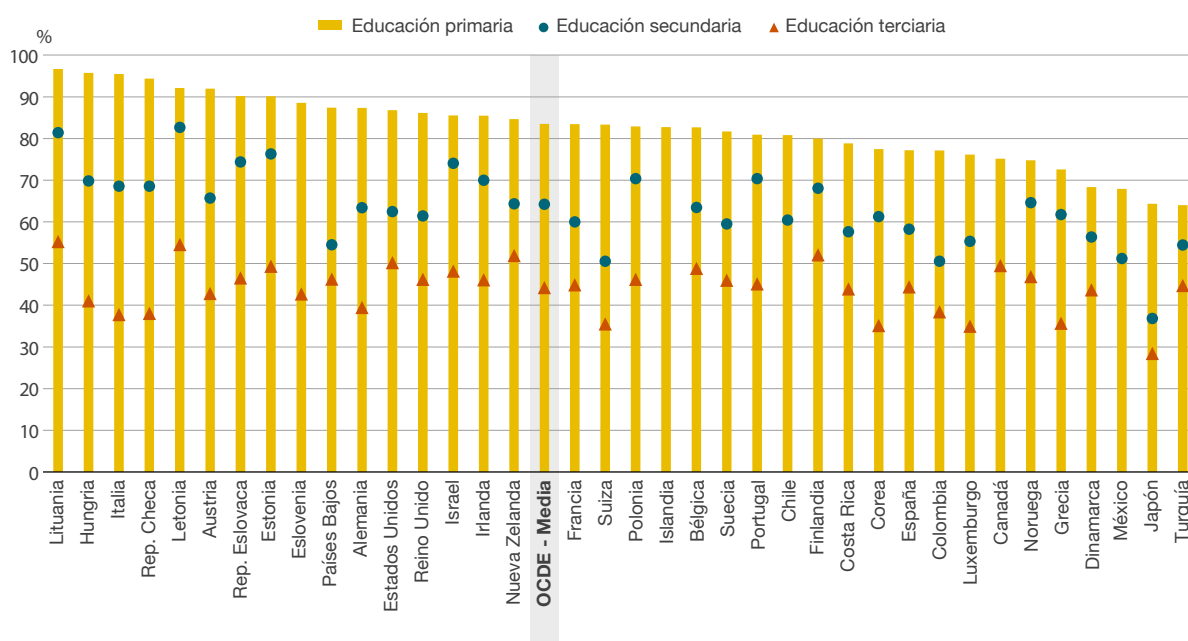


- Las mujeres están fuertemente sobrerrepresentadas entre el profesorado. El porcentaje de docentes mujeres es más alto en la etapa de educación primaria y disminuye a medida que aumenta el nivel educativo. La proporción de mujeres es ligeramente inferior a la de los hombres únicamente entre el profesorado de educación terciaria.
- El alto porcentaje de docentes mujeres se debe a varias razones. Persisten algunos estereotipos de género que contribuyen a la percepción de la docencia como una profesión femenina. La flexibilidad que se ofrece al profesorado para conciliar la vida laboral y familiar es atractiva para las madres trabajadoras, mientras que las diferencias entre hombres y mujeres en los niveles salariales relativos contribuyen a que la docencia sea menos atractiva para los hombres que para las mujeres desde el punto de vista económico.
- Mejorar el reconocimiento de la importancia que tiene la docencia para la sociedad, incluida una remuneración adecuada para el profesorado, podría atraer y retener más talento sin importar el género.

## Las docentes están fuertemente sobrerrepresentadas en los niveles de educación no terciarios y ligeramente subrepresentadas en la educación terciaria

Una proporción de hombres y mujeres equilibrada entre el profesorado expone al alumnado a modelos masculinos y femeninos y contribuye a crear un entorno de clase diverso. Sin embargo, los desequilibrios de género persisten en la profesión docente: de media, en los países de la OCDE, el 70 % del profesorado son mujeres, con grandes diferencias entre los distintos niveles educativos. Las docentes están sobrerrepresentadas sobre todo en los niveles educativos inferiores. En 2019, el 84 % del profesorado de educación primaria en los países de la OCDE eran mujeres, comparado con el 64 % en educación secundaria y el 44 % en educación terciaria. Sin embargo, existen diferencias significativas en la proporción de docentes mujeres entre los países que componen la OCDE en todos los niveles educativos. En educación primaria, el porcentaje de docentes mujeres va del 64 % en Japón y Turquía al 97 % en Lituania. Por el contrario, en educación terciaria, las mujeres representan más de la mitad del profesorado en tan solo 4 de los 36 países para los que se dispone de datos (Finlandia, Letonia, Lituania y Nueva Zelanda) y en Japón representan únicamente el 28 % del profesorado (Figura 1).

Figura 1. Porcentaje de docentes mujeres en cada nivel educativo (2019)



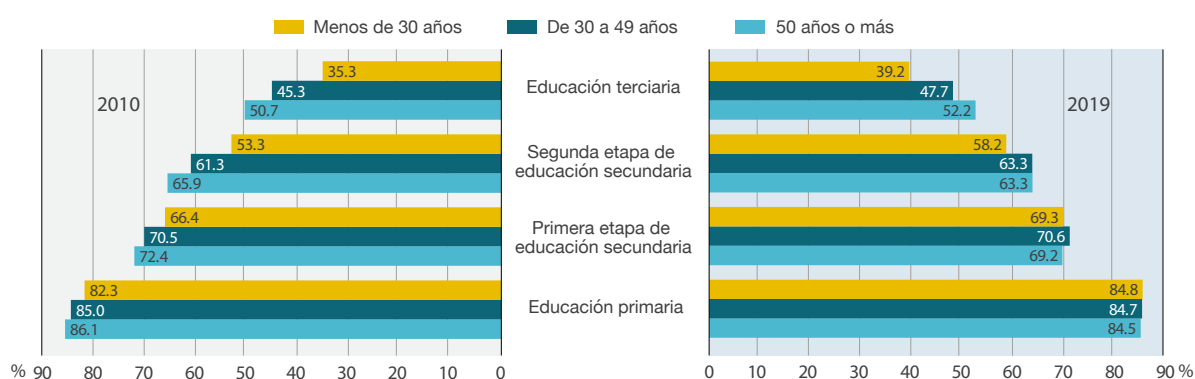
Los países están clasificados en orden descendente del porcentaje de docentes mujeres en educación primaria.

Fuente: OCDE (2021<sup>[1]</sup>), Education at a Glance, Tabla D5.1.

Entre 2010 y 2019, el porcentaje medio de mujeres docentes en los países de la OCDE aumentó ligeramente en las etapas de educación primaria y secundaria (del 83 % en 2010 al 84 % en 2019 en educación primaria y del 63 % en 2010 al 64 % en 2019 en educación secundaria). Así, continúa la tendencia al aumento del desequilibrio entre hombres y mujeres en la OCDE (2017<sup>[2]</sup>), aunque a paso lento. En la etapa de educación terciaria, la proporción de docentes mujeres también ha seguido creciendo del 42 % en 2010 al 44 % en 2019 (OCDE, 2021<sup>[1]</sup>).

El análisis de la distribución de género del profesorado por edad puede proporcionar información relevante sobre la evolución de la disparidad de género. Entre 2010 y 2019, el porcentaje medio de docentes mujeres menores de 30 años (es decir, recién incorporadas a la profesión) en los países de la OCDE ha disminuido en las etapas de educación primaria y secundaria. En educación primaria, la proporción de mujeres entre el profesorado más joven cayó 2 puntos porcentuales entre 2010 y 2019. En la primera y segunda etapa de educación secundaria, la proporción de mujeres disminuyó en 3 puntos porcentuales (Figura 2). Esto indica que la tendencia al aumento del desequilibrio entre hombres y mujeres en educación primaria y secundaria se invertirá en los próximos años y la proporción entre hombres y mujeres podría empezar a cambiar lentamente hacia una mayor paridad. En educación terciaria, el porcentaje de mujeres entre el profesorado de nuevo ingreso se ha mantenido cercano al 50 %, lo que indica que la proporción de docentes hombres y mujeres en la etapa de educación terciaria seguirá avanzando hacia una mayor paridad.

Figura 2. Porcentaje de docentes mujeres por nivel educativo y edad (2010 y 2019)



Fuente: OCDE (2021<sup>[3]</sup>), Education at a Glance Database, <https://stats.oecd.org/>.

## Este desequilibrio no se debe únicamente a los estereotipos de género

El desequilibrio entre hombres y mujeres en el profesorado de educación primaria y secundaria se debe a diversos factores. Históricamente, la enseñanza ha sido una de las pocas profesiones cualificadas que ha sido accesible para las mujeres, porque se ajustaba mucho al estereotipo tradicional de las mujeres como cuidadoras de niños y niñas. Si bien estos estereotipos de género son menos frecuentes hoy que hace unas décadas en muchos países de la OCDE, aún pueden ser una razón importante de la alta proporción de docentes mujeres, particularmente en los niveles educativos más bajos. Sin embargo, más allá de los estereotipos de género, hay otros factores que también contribuyen al desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres.

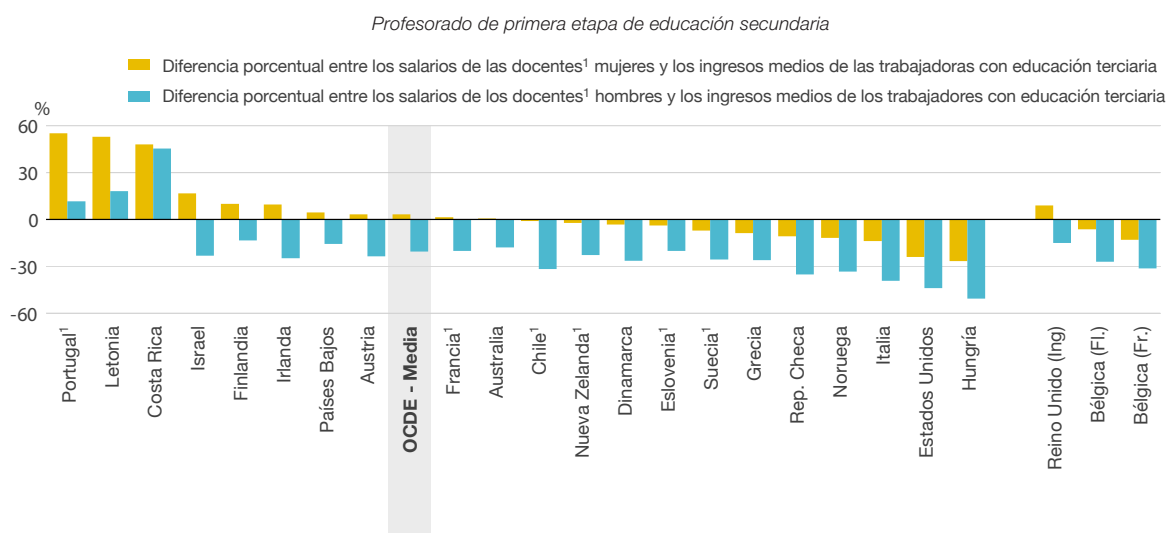
La docencia puede ser una carrera profesional atractiva para las madres trabajadoras porque ofrece flexibilidad para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Efectivamente, en muchos países, el profesorado tiene una flexibilidad considerable para organizar sus horas no lectivas. Por ejemplo, en 24 de los 31 países y economías de la OCDE para los que se dispone de datos, el profesorado de la primera etapa de educación secundaria puede pasar parte o la totalidad de sus horas no lectivas fuera del centro educativo (OCDE, 2021<sup>[1]</sup>). En teoría, esto debería hacer que la enseñanza también fuera atractiva para los padres trabajadores, pero en muchos países la crianza de los hijos todavía recae principalmente en las mujeres (Craig y Mullan, 2011<sup>[4]</sup>).

Por otro lado, la enseñanza también se presta al trabajo a tiempo parcial, lo que puede facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. En los países de la OCDE, uno de cada cinco docentes de la primera etapa de educación secundaria tiene un contrato a tiempo parcial (OCDE, 2020<sup>[5]</sup>). A su vez, el porcentaje medio de mujeres que trabajan a tiempo parcial es 4 puntos mayor que el porcentaje de hombres (OCDE, 2020<sup>[5]</sup>), lo que indica que esta opción es más popular entre las mujeres.<sup>1</sup>

Las diferencias en los niveles salariales relativos entre hombres y mujeres son otro factor que contribuye al desequilibrio de género entre el profesorado, ya que la enseñanza es una de las pocas profesiones donde las mujeres no sufren discriminación salarial. En la media de los países de la OCDE, la mayoría del profesorado de primaria (88 %) y de primer etapa de educación secundaria (84 %) enseñan en centros educativos públicos (OCDE, 2021<sup>[3]</sup>). Por lo tanto, en la mayoría de los países de la OCDE, sus salarios están determinados por las escalas salariales establecidas por ley o se acuerdan a través de negociaciones colectivas. Dentro de cada país, los salarios del profesorado varían según una serie de factores (por ejemplo, el nivel educativo impartido, las cualificaciones o la experiencia del profesorado), pero no se ven afectados por el género. Debido a estos procesos estandarizados para la fijación de salarios, los salarios reales de docentes hombres y mujeres son casi idénticos en todos los países de la OCDE (OCDE, 2021<sup>[11]</sup>).

Sin embargo, la ausencia de discriminación salarial en la docencia implica que otros trabajos fuera de este ámbito resultan económicamente más atractivos para los hombres que para las mujeres. Los docentes ganan de media un 20 % menos que otros hombres con trabajos que requieren un nivel educativo similar. En cambio, las docentes ganan de media un 3 % más que las mujeres en otras profesiones que requieren el mismo nivel de educación, donde suelen sufrir discriminación salarial (Figura 3). Por lo tanto, la brecha salarial en sectores distintos a la educación también tiene implicaciones negativas para el equilibrio entre hombres y mujeres en la profesión docente. Al ser la enseñanza menos atractiva económicamente para los hombres que para las mujeres, los hombres tienen menos incentivos para incorporarse a la profesión docente (Allegretto y Mishel, 2016<sup>[6]</sup>).


Figura 3. Salarios reales del profesorado en relación con otras profesiones que requieren educación superior, por género (2020)



**Nota:** la figura muestra la diferencia porcentual entre los salarios medios (incluidos bonos y complementos) del profesorado de primera etapa de educación secundaria en centros públicos y los ingresos de trabajadores/as a tiempo completo con educación superior del mismo género. 1. El año de referencia no es el 2020.

Los países y otros participantes están clasificados en orden descendente de diferencia porcentual entre los salarios de las mujeres docentes y las trabajadoras con educación superior.

**Fuente:** OCDE (2021<sup>[11]</sup>), *Education at a Glance*, recalculado a partir de la Tabla D3.5.



## Reconocer la contribución del profesorado a la sociedad podría atraer más talento, independientemente de su género

Los datos del estudio TALIS 2018 (estudio internacional de enseñanza y aprendizaje de la OCDE) revelan un desencanto generalizado entre el profesorado en relación con la percepción de la enseñanza en la sociedad. En la media de los países de la OCDE, solo uno de cada cuatro docentes (25,8 %) considera que su profesión es valorada por la sociedad (OCDE, 2020<sub>[5]</sub>), lo que contribuye a las dificultades para contratar y retener al profesorado. El informe también destaca que uno de cada tres docentes (33,8 %) cree que hubiera sido mejor elegir una profesión que no fuera la docencia (OCDE, 2020<sub>[5]</sub>). Además, más de uno de cada ocho docentes de 50 años o menos (14,1 %) expresó su intención de abandonar la docencia en los siguientes cinco años (OCDE, 2020<sub>[5]</sub>). En este caso, no hay diferencias importantes entre docentes hombres y mujeres. Sin embargo, la tasa de abandono, que mide el porcentaje de docentes que abandonan para siempre esta profesión, es menor para las mujeres (de educación infantil a la segunda etapa de educación secundaria) que para los hombres en 11 de los 15 países de la OCDE para los que se dispone de datos (OCDE, 2021<sub>[11]</sub>).

Incrementar el reconocimiento de la contribución del profesorado a la sociedad podría atraer más talento a la docencia, independientemente de su género. Remunerar adecuadamente a los docentes es la manera más obvia de reconocer la importancia de la profesión docente, pero no es la única. Otros mecanismos importantes son el reconocimiento público tanto por las largas horas de trabajo fuera de las horas lectivas como por el ambiente laboral tan complicado al que se suelen enfrentar. Proporcionar a los docentes los medios necesarios para que puedan hacer bien su trabajo, como aulas bien equipadas, es otra buena manera de reconocer la importancia de su labor y motivar al profesorado.

Todas estas medidas son importantes en sí mismas y deberían implementarse independientemente de las consideraciones de género. No obstante, tienen la ventaja añadida de que al ayudar a atraer a las personas mejor cualificadas, tanto hombres como mujeres, a la profesión docente, también podrían contribuir a mejorar el equilibrio de género entre el profesorado.



## Conclusiones

Las mujeres están fuertemente sobrerrepresentadas entre el profesorado de primaria y secundaria. Esto puede explicarse, al menos en parte, por los estereotipos de género, pero también por el atractivo de la profesión para las madres trabajadoras y por la ausencia de diferencias en los niveles salariales entre docentes hombres y mujeres. Reconocer la contribución del profesorado a la sociedad podría ayudar a atraer a las personas mejor cualificadas a la profesión docente, independientemente de su género.

### NOTA:

1. Estas cifras son indicativas, pero no demuestran de manera concluyente que las mujeres prefieren trabajar a tiempo parcial, porque no está claro qué porcentaje de docentes hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial contra su voluntad.

### REFERENCIAS:

- [6] Allegretto, S. y L. Mishel (2016), *The Teacher Pay Gap is Wider than Ever: Teachers' Pay Continues to Fall Further Behind Pay of Comparable Workers*, Economic Policy Institute, Washington, DC, <https://www.epi.org/publication/the-teacher-pay-gap-is-wider-than-ever-teachers-pay-continues-to-fall-further-behind-pay-of-comparable-workers/>.
- [4] Craig, L. y K. Mullan (2011), "How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison", *American Sociological Review*, Vol. 76/6, pp. 834-861, <https://doi.org/10.1177/0003122411427673>.
- [1] OCDE (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
- [3] OCDE (2021), *Education at a Glance Database - Educational personnel by institution*, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EDU\\_PERS\\_INST](http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EDU_PERS_INST) (accessed on 18 February 2022).
- [5] OCDE (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/19cf08df-en>.
- [2] OCDE (2017), "Gender imbalances in the teaching profession", *Education Indicators in Focus*, No. 49, <https://doi.org/10.1787/54f0ef95-en>

### VISITE:

[www.oecd.org/education/education-at-a-glance/](http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/)  
Education Indicators in Focus (números anteriores)  
PISA in Focus  
Teaching in Focus



### CONTACTO

Choyi WHANG ([Choyi.Whang@oecd.org](mailto:Choyi.Whang@oecd.org))  
Hajar YASSINE ([HajarSabrina.YASSINE@oecd.org](mailto:HajarSabrina.YASSINE@oecd.org))

Los EDIF ilustran cuestiones importantes en materia de política educativa a partir de los datos de los países de la OCDE. Muestran los indicadores educativos clave de la OCDE y analizan las implicaciones políticas derivadas de los datos.

Créditos fotográficos: © Christopher Futcher / iStock; © Marc Romanelli / Gettyimages; © michaeljung / Shutterstock; © Pressmaster / Shutterstock

Este documento se publica bajo la responsabilidad del secretario general de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en este documento no reflejan necesariamente las opiniones oficiales de los países miembros de la OCDE.

Este documento, así como los datos y mapas que pueda incluir, no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o soberanía de ningún territorio, a la delimitación de las fronteras y límites internacionales, ni al nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE se realiza sin perjuicio del estatus de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN  
Y COOPERACIÓN TERRITORIAL



**Instituto Nacional de Evaluación Educativa**

Ministerio de Educación y Formación Profesional  
Paseo del Prado, 28 • 28014 Madrid • España  
INEE en Blog: <http://blog.intef.es/inee/> | INEE en Twitter: @educalNEE  
NIPO línea: 847-20-021-7 NIPO IBD: 847-20-020-1

