



Mujer y FP: Una fotografía en negativo

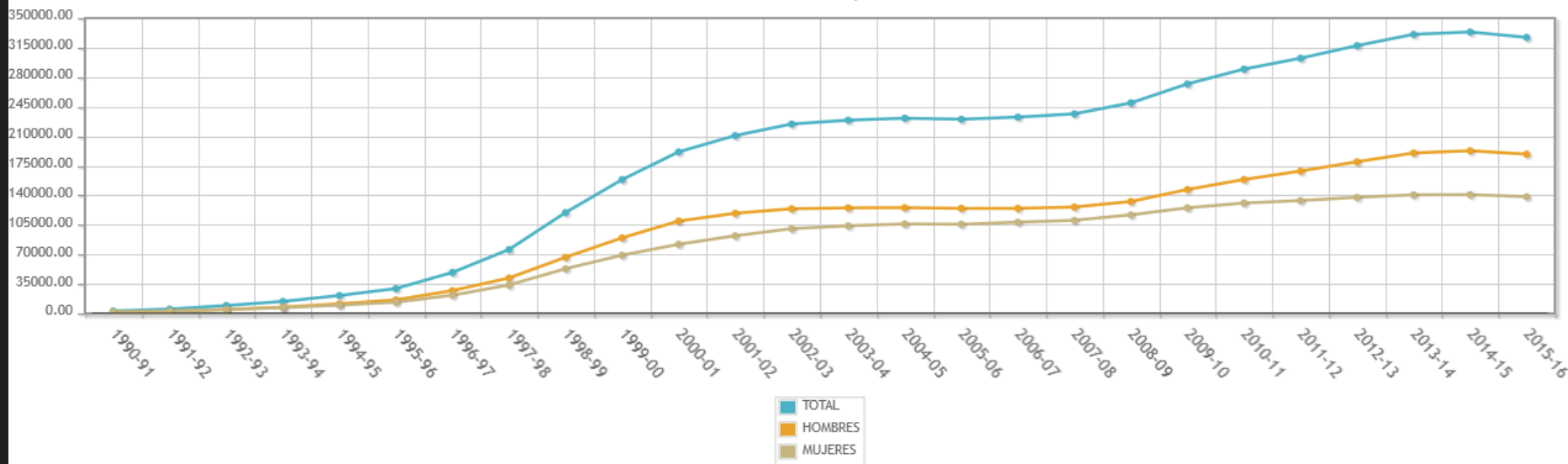
Francisco J. Cano Montero

Profesor de FOL - IES Jordi de Sant Jordi

Profesor Dpt. Sociologia i Antropologia Social - UV

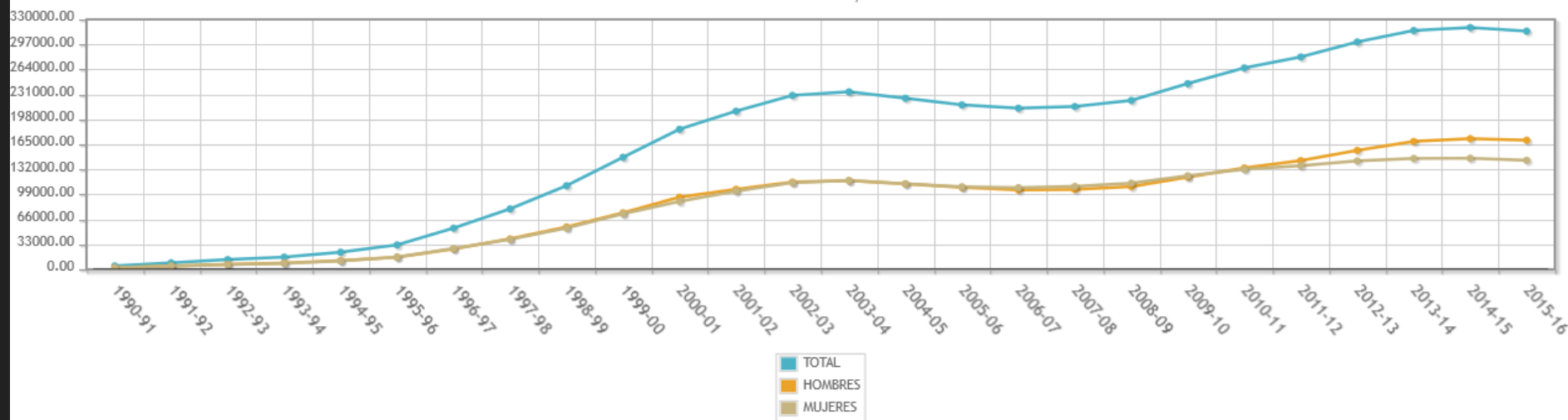
FP experimenta un rápido crecimiento en las últimas décadas

25. Alumnado de Ciclos Formativos de FP Grado Medio por sexo, comunidad autónoma y curso académico.
Comunidad autónoma, TOTAL



FP experimenta un rápido crecimiento en las últimas décadas

31. Alumnado de Ciclos Formativos de FP Grado Superior por sexo, comunidad autónoma y curso académico.
Comunidad autónoma, TOTAL





Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional

| | 2006-2007 | 2011-2012 | 2016-2017 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| TOTAL | 453.543 | 615.079 | 793.499 |

Fuente: “Datos y cifras 2017-18” MECD



Formación Profesional

“Etapa educativa tradicionalmente masculinizada”

45,4%



54,6%



Según criterio Unión Europea:

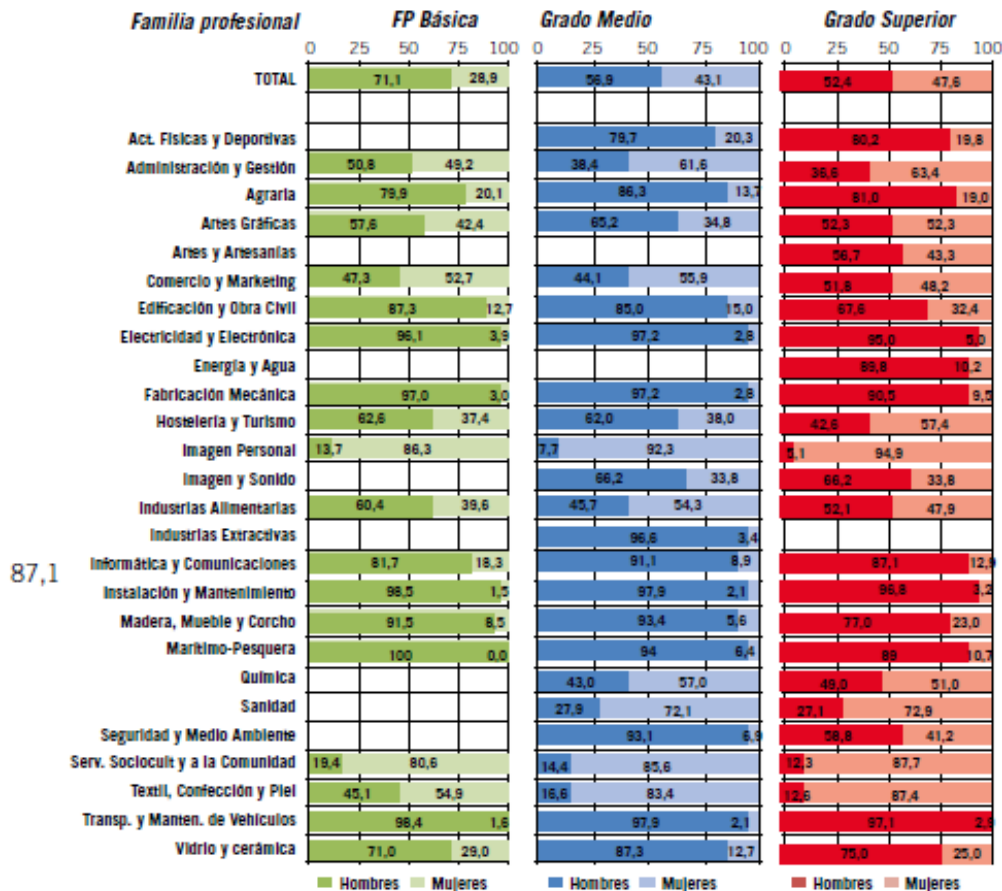
- **Profesiones mixtas**: ocupan entre el 40-60% de hombres y mujeres
- **Profesiones feminizadas**: ocupan más del 60% de mujeres
- **Profesiones masculinizadas**: ocupan más del 60% de hombres

Datos UE → sólo 16% de las personas trabaja en profesiones mixtas

Siguiendo criterio UE → la FP aparece como una etapa educativa mixta.

¿Por qué decimos que es una etapa educativa masculinizada?

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16



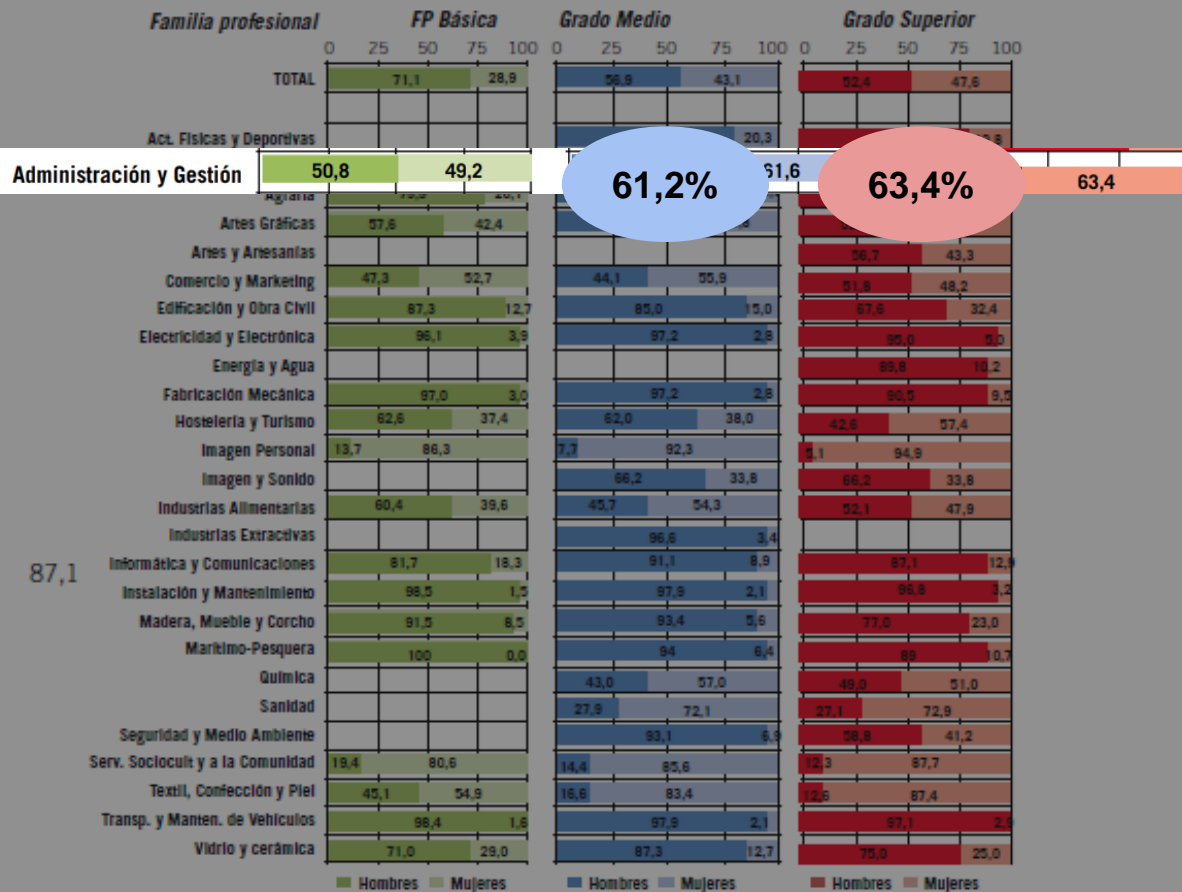
87,1

Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración femenina en 5 familias

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16



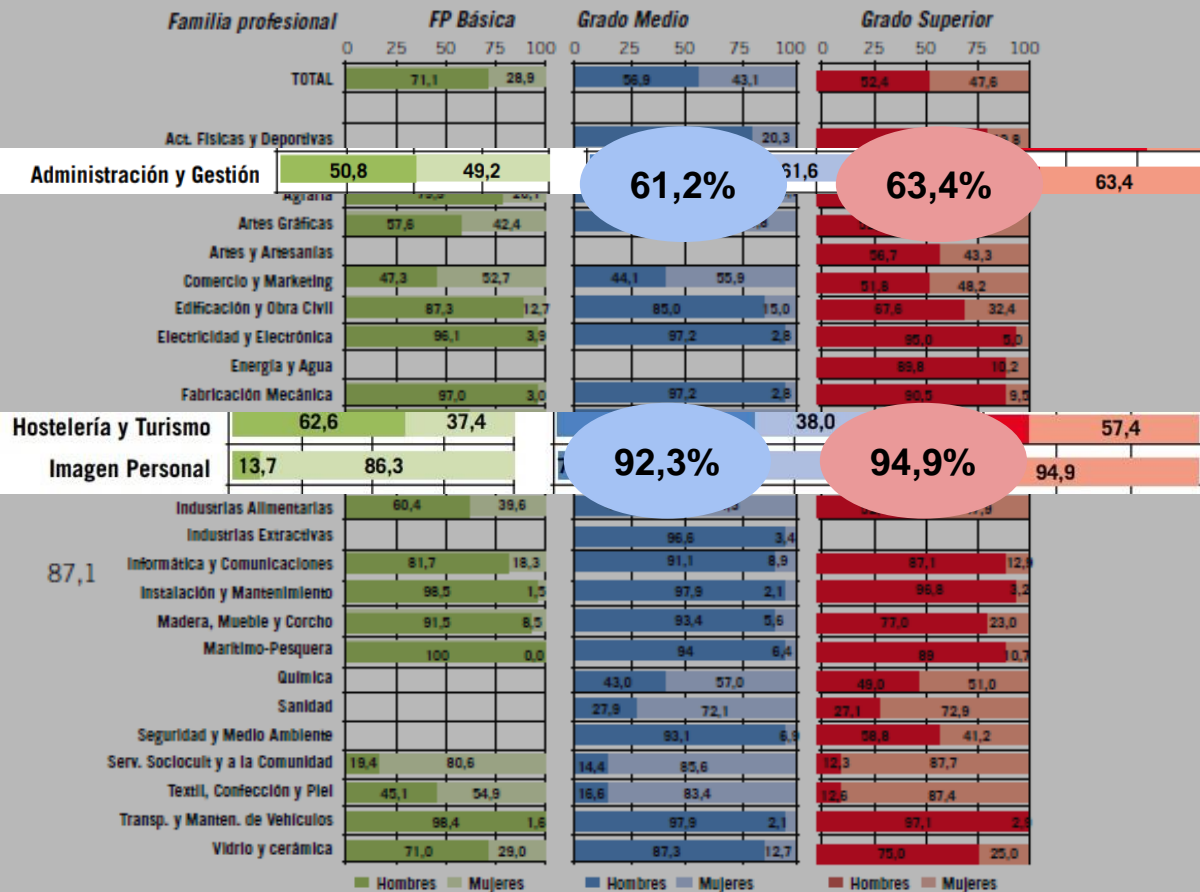
Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración femenina en 5 familias:

- Administración (62,5%)

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16



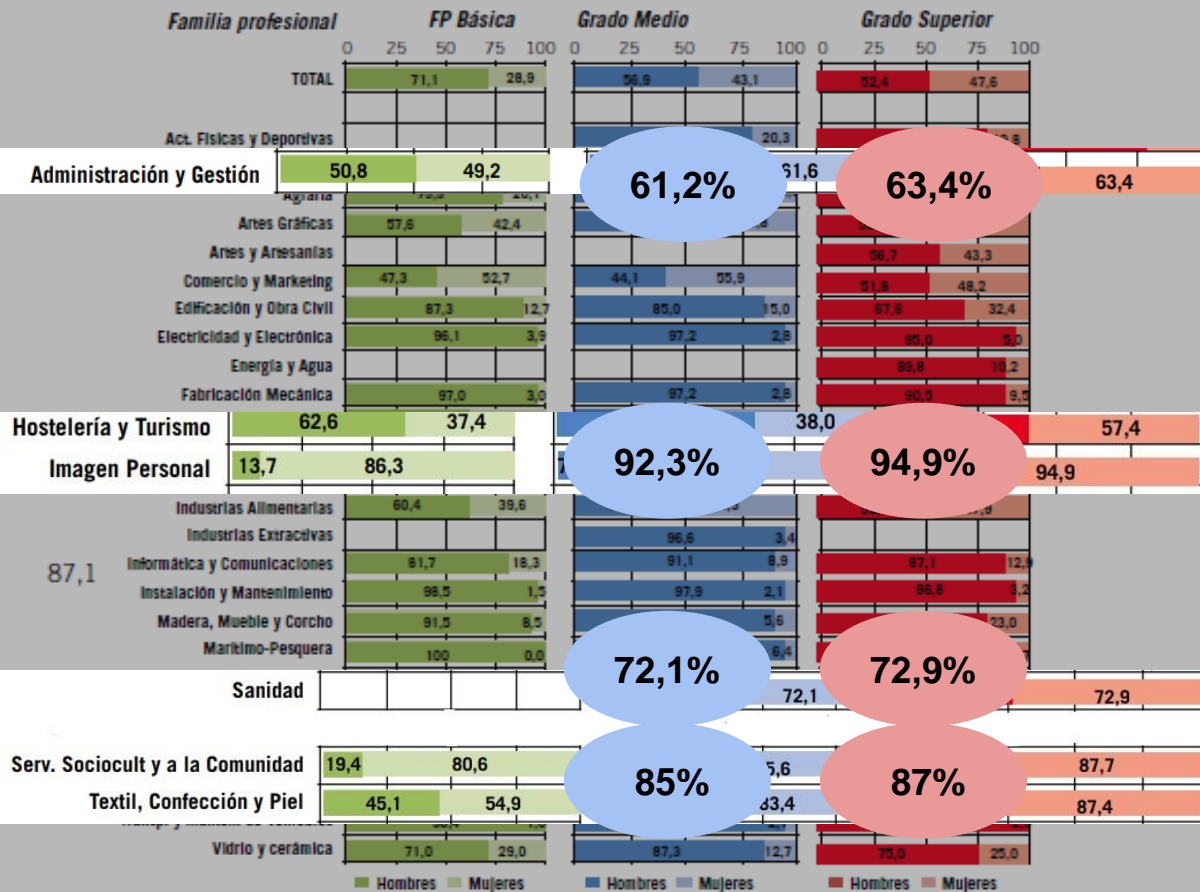
Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración femenina en 5 familias:

- Administración (62,5%),
- Imagen personal (93%)

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16



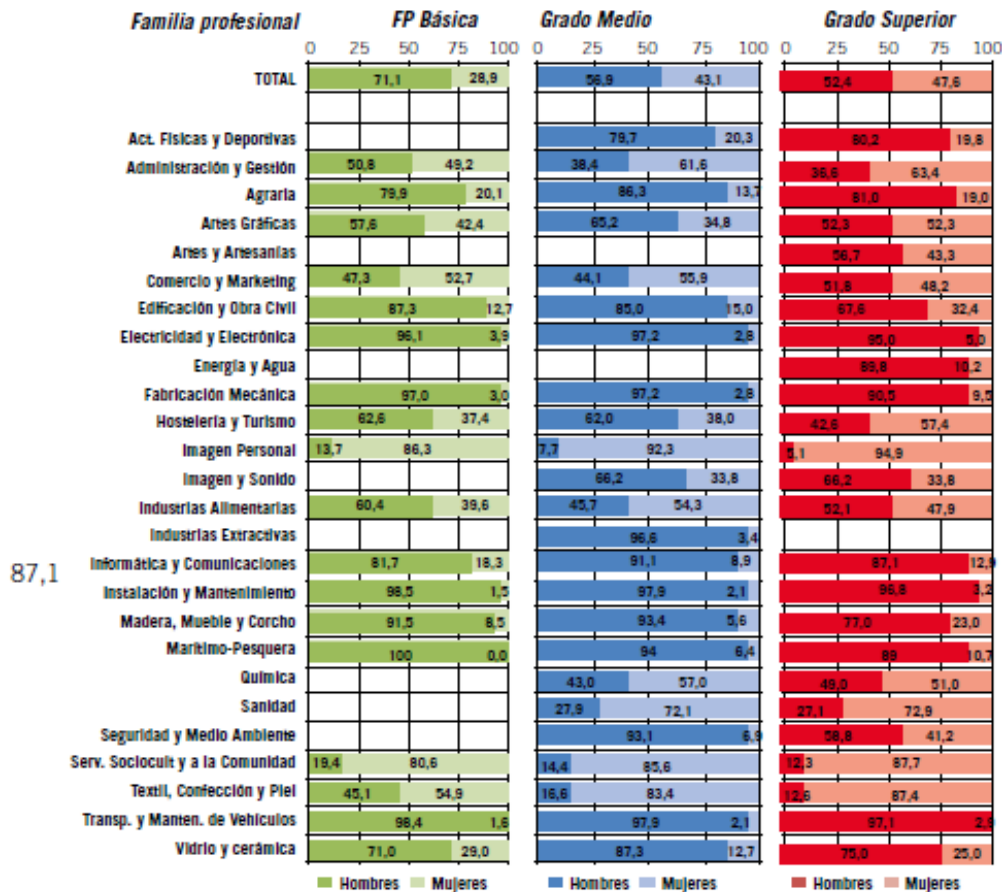
Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración femenina en 5 familias (73,9%):

- Administración (62,5%),
- Imagen personal (93%)
- Sanidad (72,4%)
- Serv. a la Comunidad (87,1%)
- Textil y Confección (85,4%)

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16



87,1

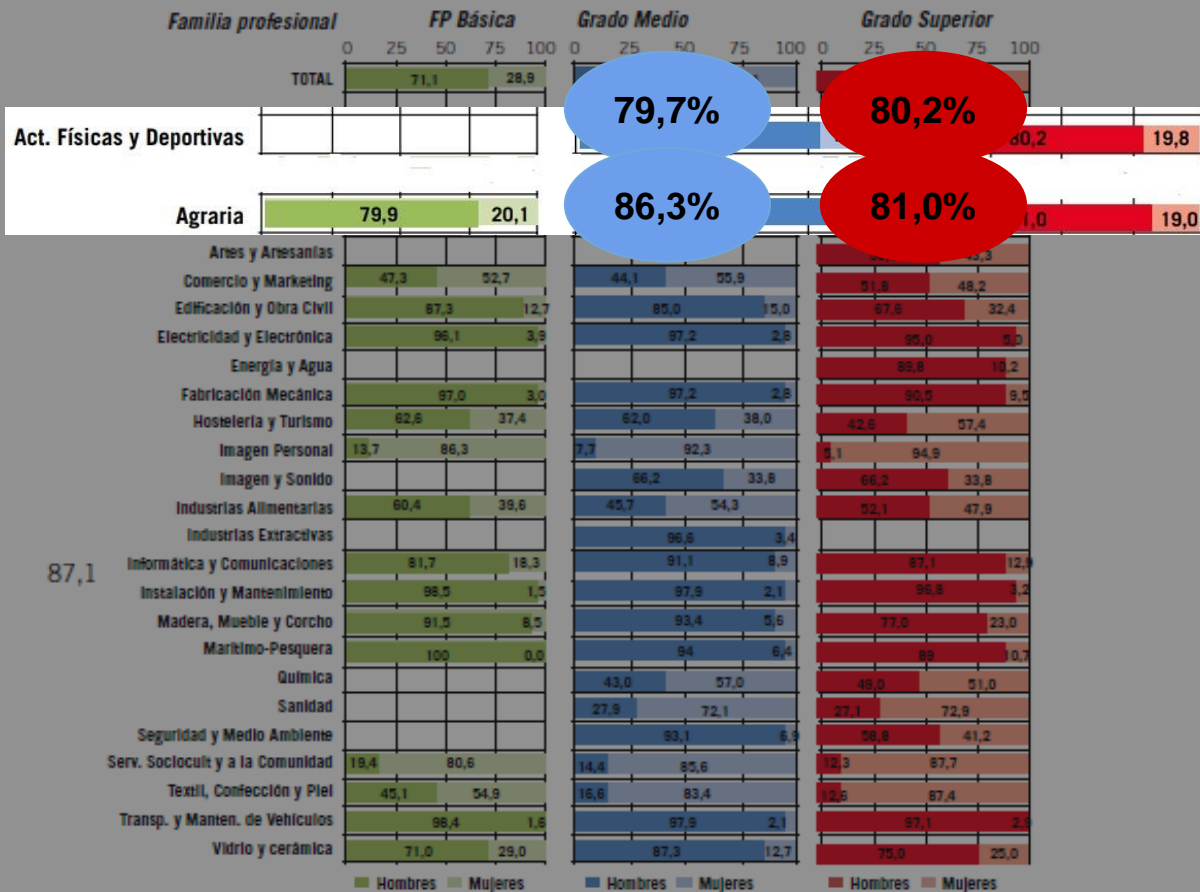
Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración masculina en 15 familias

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16

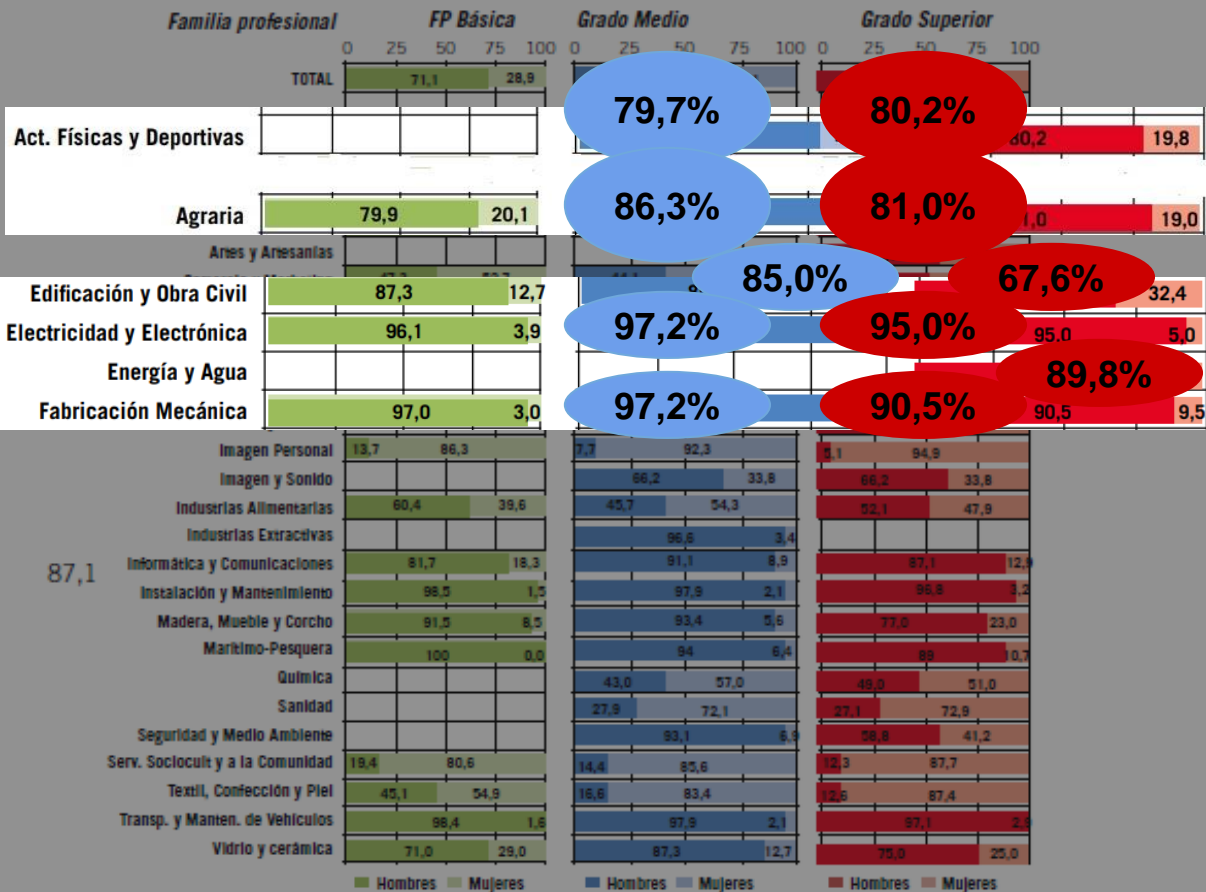
Mujer y FP: Una fotografía en negativo



Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración masculina en 15 familias

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16

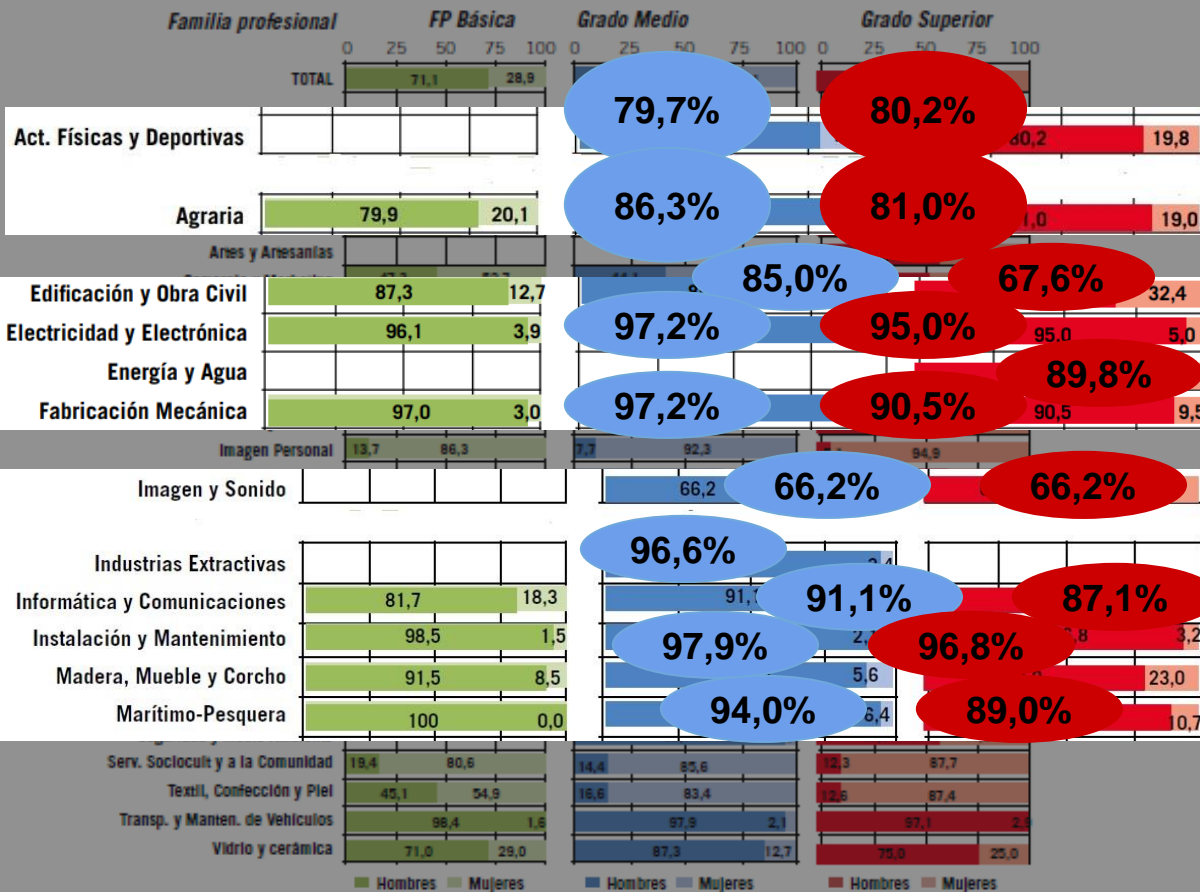


Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración masculina en 15 familias

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16

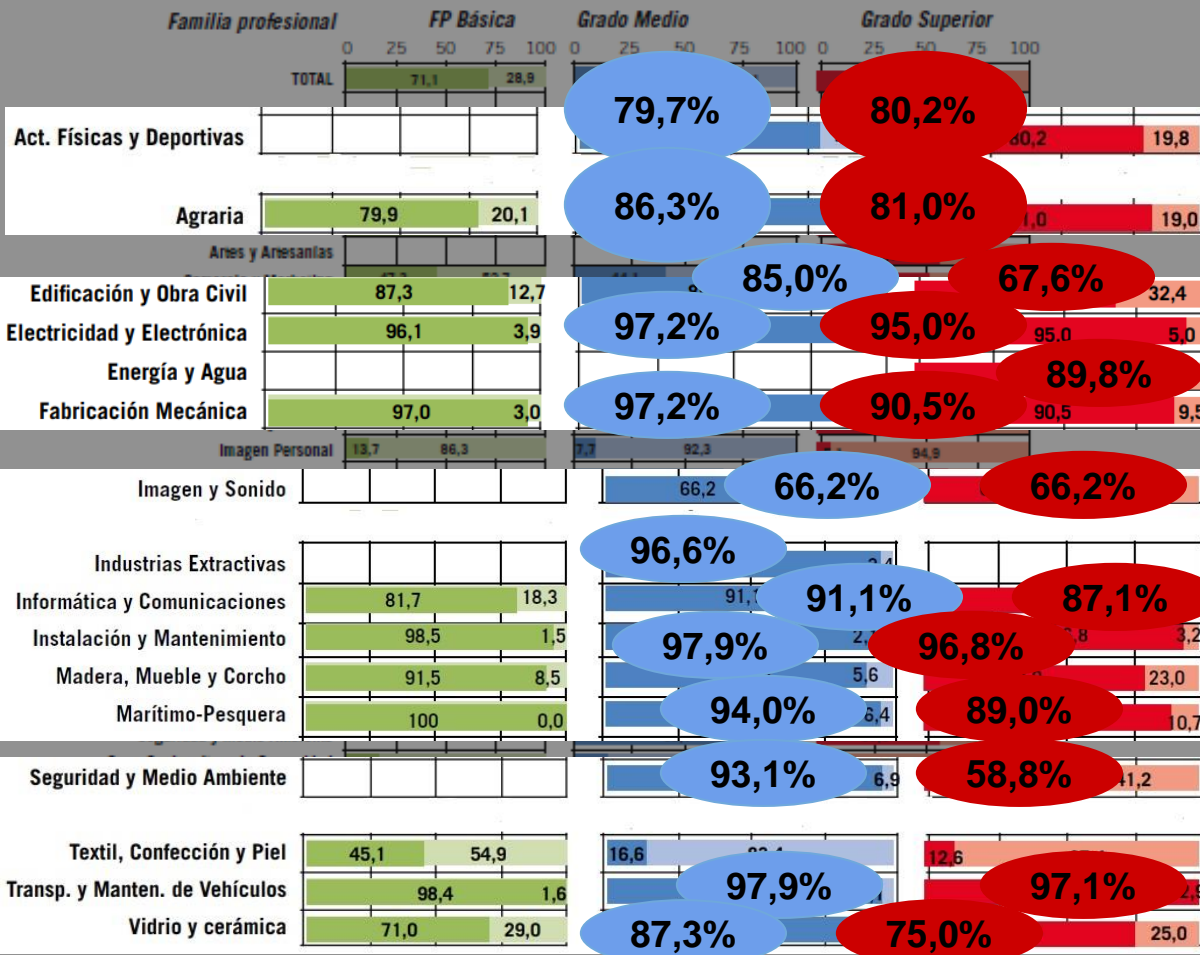


Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración masculina en 15 familias

Distribución porcentual del alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional, curso 2015-16

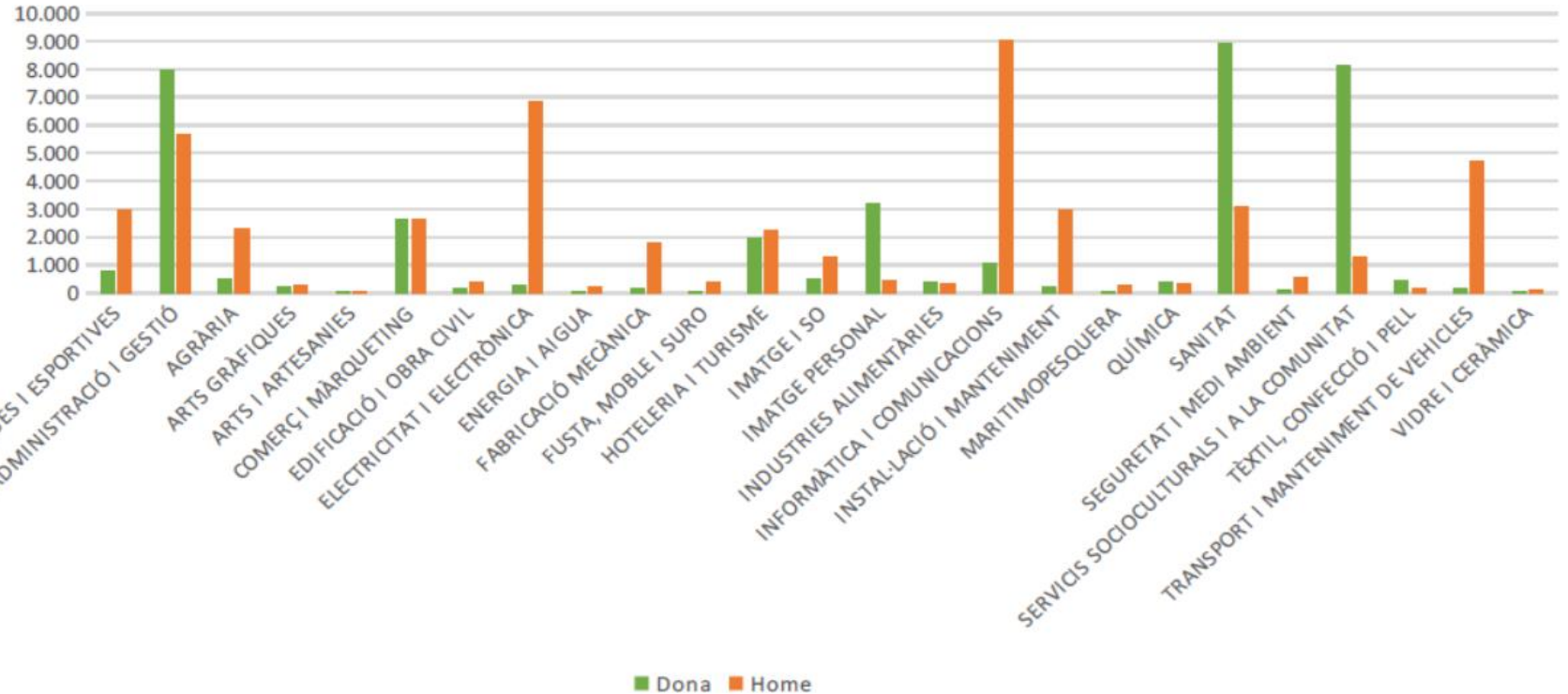


Mujer y FP: Una fotografía en negativo

Observamos una segregación horizontal de género alarmante

Concentración masculina en 15 familias (66,1%)

Dades de dones i homes matriculats als cicles de Formació Professional 2017-2018





Consecuencias de esta distribución

- Concentración femenina → **menores opciones** de empleo, **mayor precariedad** laboral.
- Atomización masculina → mayores opciones de empleo y mejores condiciones laborales.

Consecuencias de esta distribución

¿Por qué menores opciones de empleo?

- **Reclusión en 4-5 familias profesionales** → reduce el abanico de opciones de empleo (oficios y profesiones) y se refuerza la segregación de género.
- **Menor empleo en volumen** (las profesiones técnicas y productivas son las que demandan mayor empleo).



Consecuencias de esta distribución

¿Por qué mayor precariedad?

- **Sector servicios** → en general, presenta peores condiciones laborales (temporalidad, tiempo parcial, bajos salarios,...). En particular, penaliza a las mujeres.

Ej: Encuesta Estructura Salarial → brecha salarial 25%

- **Profesiones STEM** → mayores salarios y mejores condiciones en general (menor temporalidad).

Ej. EES: Mujeres industria cobran un 114% sobre mujeres servicios



Consecuencias de esta distribución

¿Por qué mayor precariedad?

- **Brecha en las pensiones** → menores cotizaciones (maternidad y precariedad) suponen menores pensiones.

Se estima en 6.000 € la brecha de género en las pensiones



¿A qué se debe esta concentración femenina?

- Obviando la tradicional explicación histórica: la FP surge para instruir varones e insertarlos en el mundo fabril.
- **Elección estudios** → en función de las expectativas laborales, también por los estereotipos.
- Consenso expertas/os: **SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO**

Proceso de socialización → Familia y sistema educativo son determinantes → orientación hacia los estudios y el empleo.



¿A qué se debe esta concentración femenina?

Elección estudios → ELECCIÓN CONDICIONADA:

“Existen sanciones familiares y sociales a las y los jóvenes que se separan del rol esperado o transgreden el orden social”

Más severas para las chicas que para los chicos

¿A qué se debe esta concentración femenina?

Identidad de género: → la primera que se construye

- Se asumen roles sociales diferenciados,
- Jóvenes perciben que existen estudios y empleos con género → eligen según el rol esperado.

Adolescente → busca aceptación en el **grupo de iguales** → elige para no ser rechazada → evitará dificultades → se reforzará la elección condicionada y la segregación de género.



¿A qué se debe esta concentración femenina?

Socialización de género → familia, escuela y empresa → es tan fuerte que lleva a que unas y otros interioricen gustos, preferencias y expectativas.

Genera **estereotipos** → atribuye competencias a mujeres tendentes a opciones laborales que prolongan las tareas domésticas y de cuidados (trato con las personas, perfeccionista, afectividad, limpieza,...).



¿Qué se puede hacer para revertir esta realidad?

- romper estereotipos de género
- visibilizar las aportaciones de y las mujeres que rompen con la “norma social”
- campañas publicitarias contra los roles de género
- formación del profesorado
- orientación profesional para la igualdad
- promocionar la FP más masculinizada entre las jóvenes
- promover la igualdad de género en los ciclos formativos

¿Qué se está haciendo?

- Ayudas para alumnas que se matriculen en ciclos formativos donde estén subrepresentadas.



Educación lanza ayudas de 400 euros para 250 alumnas de 37 grados de FP masculinizados

La subvención llega con un curso de retraso ya que se convoca para las jóvenes que hicieron 1.º en el 2016-17

Rafel Montaner | València | 09.11.2017 | 04:15

La Conselleria de Educación publicó ayer, con un curso de retraso, las ayudas para fomentar la presencia de mujeres en 37 grados de Formación Profesional (FP) donde son mayoría los hombres. Esta apuesta por la igualdad del departamento del conseller Vicent Marzá se traduce en una inversión de hasta 100.000 euros como máximo que se distribuirá de forma equitativa entre las beneficiarias.

Cada una de ellas percibirá la misma cantidad sin sobrepasar el límite máximo de 600 euros de cupo. El número máximo de becas otorgadas será de 250. Es decir, en el caso de que se exceda de este cupo, cada alumna recibirá 400 euros. Si son menos, la cantidad a repartir aumentará. Si no hubiera 166 solicitudes aceptadas, las alumnas recibirían cada una de ellas 600 euros.

Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se adjudican las subvenciones convocadas por la Resolución de 25 de octubre de 2017, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la que se convocan subvenciones para fomentar el acceso de las alumnas a las enseñanzas de Formación Profesional inicial del sistema educativo correspondientes a determinados ciclos de las familias profesionales de Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Fabricación Mecánica, Instalación y Mantenimiento y Transporte y Mantenimiento de Vehículos en centros educativos públicos de la Comunitat Valenciana para el curso 2016-2017. [2017/12248]



Becas para alumnas en ciclos formativos donde estén subrepresentadas

| | DOGV | Sol·licituds | Admeses | Excloses | Quantia | Total |
|-------------------------------|------------|--------------|---------|----------|----------|---------------|
| Resolució 1 desembre de 2009 | 11.12.2009 | 31 | 31 | 0 | 600 € | 18.600 € |
| Resolució 30 novembre de 2010 | 29.12.2010 | 13 | 10 | 3 | 600 € | 7.800 € |
| Resolució 12 desembre de 2011 | 27.12.2011 | 77 | 74 | 3 | 600 € | 44.400 € |
| Resolució 3 desembre de 2011 | 26.12.2012 | 78 | 60 | 18 | 600 € | 46.800 € |
| Resolució 19 novembre de 2014 | 25.11.2014 | 115 | 102 | 13 | 490,19 € | 49.999,38 € |
| Resolució 28 desembre de 2017 | 04.01.2018 | 123* | 74 (*2) | 49 (*3) | 600 € | 44.400 € (*4) |
| * resolució complementària | | 143 | 83 | 60 | | 49.800 € |

* Queden 20 sol·licituds per a la resolució complementària

(*2) S'incrementarà en 9 les alumnes admeses amb la resolució complementària

(*3) S'incrementarà en 11 el nombre de persones excloses amb la resolució complementària

(*4) S'incrementarà en 5.400 €

¿Qué se está haciendo?

- Campañas publicitarias → tipo Ajuntament de València



Si jugamos iguales, seremos iguales.
#JuguetsPerLaQualitat
Descubre más en juguetsperlaigualdad.com



Si juguem iguals, serem iguals.
#JuguetsPerLaQualitat
Descobreix més en juguetsperlaigualtat.com



Si jugamos iguales, seremos iguales.
#JuguetsPerLaQualitat
Descubre más en juguetsperlaigualdad.com



Si juguem iguals, serem iguals.
#JuguetsPerLaQualitat
Descobreix més en juguetsperlaigualtat.com



¿Qué se está haciendo?

- Campañas publicitarias → Generalitat Valenciana





¿Qué se está haciendo?

- IV Plan Vasco de Formación Profesional

Objetivo 1 → Línea de actuación:

“Desarrollar actuaciones que disminuyan la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios con prioridad de aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayor posibilidades de inserción laboral y profesional”

...y todo en colaboración con **Confebask**

¿Qué se está haciendo?

SEGURMANIA
ZUREKIN

- + La Organización
- + Sala de Prensa
- + Formación
- + Becas Internacionales

Las empresas vascas ofrecerán 100.000 oportunidades de empleo en el periodo 2018 – 2020, de las que más de 30.000 se necesitarán cubrir este año 2018.

16-04-2018



Del total de 100.000 empleos que las empresas vascas necesitarán cubrir hasta 2020, 30.000 lo serán por motivos de relevo generacional y 70.000 por una mayor actividad prevista. Es voluntad de las empresas y sus Organizaciones empresariales acercar estas oportunidades de empleo especialmente a las mujeres, fomentando e impulsando su inserción laboral en las ramas industriales y técnicas que son más demandas por las empresas. De los 30.000 puestos de trabajo que se ofertarán este 2018, casi la mitad se cubrirá con contratos indefinidos a tiempo completo. El estudio también pone de manifiesto que 7 de cada 10 empresas vascas dice tener cada vez más dificultades para contratar a las personas con el perfil profesional requerido.



¿Qu

“Necesitamos incorporar más a la mujer a la empresa, especialmente a la industria”

Entrevista con Roberto Larrañaga en Radio Euskadi



ConfeB

INICIO ▾ ESTU

SEGU
ZU

- + La Organizac
- + Sala de Pren
- + Formación
- + Becas Internacionales

es eu

18 – 2020,

.000 lo serán por
las empresas y
a las mujeres,
in más demandas
idad se cubrirá
de cada 10
el perfil



¿Qu

“Necesitamos incorporar más a la mujer a la empresa, especialmente a la industria”

ConfeB

Entrevista con Roberto Larrañaga en Radio Euskadi

es eu

Específicamente ya sobre la “brecha salarial” **Roberto Larrañaga** ha asegurado que “se deben analizar las **diferentes causas** para poder combatirla, algo que, entre otros motivos, se debe por ejemplo a la menor integración de la mujer en la **industria** o la más reducida presencia en puestos de **ingeniería**, con **sueldos más elevados**; o al hecho de que las mujeres sean las que opten por las **jornadas reducidas** para el cuidado de los hijos”, ámbitos que apelan al conjunto de la sociedad y superan el meramente empresarial.

Por parte de la empresa, el presidente de **Confebask** admite que, “es preciso hacerla **más atractiva** para favorecer la incorporación de la **mujer** porque no se puede prescindir del **talento del 50%** de la sociedad. Y en particular, - añade- necesitamos que la **mujer se incorpore más a la industria**” un sector en donde además, la proyección profesional y la retribución media es superior al resto.

- + La Organizac
- + Sala de Pren
- + Formación
- + Becas Internacionales



...no se cubria
...de cada 10
...el perfil





¿Qu

“Necesitamos incorporar más a la mujer a la empresa, especialmente a la industria”

ConfeB

Entrevista con Roberto Larrañaga en Radio Euskadi

es eu

Específicamente ya sobre la “brecha salarial” **Roberto Larrañaga** ha asegurado que “se deben analizar las **diferentes causas** para poder combatirla, algo que, entre otros motivos, se debe por ejemplo a la menor integración de la mujer en la **industria** o la más reducida presencia en puestos de **ingeniería**, con **sueldos más elevados**; o al hecho de que las mujeres sean las que opten por las **jornadas reducidas** para el cuidado de los hijos” ámbitos que anulan el conjunto de la sociedad y suporan el momento empresarial

Pr
la
in

Confebask valora positivamente la primera reunión sobre ‘brecha salarial’ y apuesta por mantener el diálogo con los participantes para superarla

+ Formación

+ Becas Internacionales



“Necesitamos incorporar más a la mujer a la empresa,

“Terminar con la brecha salarial de género es una exigencia ética y competitiva para nuestras empresas”

26-01-2018



Bajo el título “Hacia un modelo de igualdad”, el coloquio organizado por la Fundación Novia Salcedo, ha reunido entre otros, al presidente de Confebask Roberto Larrañaga, a la consejera de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco Beatriz Artolazabal y a la Responsable de Igualdad de Oportunidades en el Consejo de la Unión Europea Cristina Gallach. Roberto Larrañaga ha afirmado que “la conocida como ‘brecha’ o ‘desigualdad’ salarial es una situación indeseable para una sociedad avanzada como la nuestra”, y ha defendido que “la plena incorporación a la empresas de todos, hombres y mujeres, sin discriminación ni diferencias que no provengan de la capacitación y esfuerzo de cada cuál, es el principal activo de la empresa. En ese sentido, además de una exigencia ética, terminar con la brecha salarial y fomentar la igualdad de oportunidades es un requisito claro de competitividad: la empresa debe ser la principal interesada en promocionar a cada uno en función de su valía”.

+ Formación

+ Becas Internacionales





“Necesitamos incorporar más a la mujer a la empresa,

“Terminar con la brecha salarial de género es una exigencia ética y competitiva para nuestras empresas”

26-01-2018

Roberto Larrañaga insiste en que *“derribar los obstáculos, sociales, culturales y de otra índole que todavía a día de hoy impiden la igualdad salarial y laboral de las mujeres es una tarea conjunta, a la que todos, hombres y mujeres, debemos contribuir”*.

El presidente de **Confebask** lanza cuatro propuestas: **primero**, la necesidad de abordar un **cambio cultural** que favorezca una mayor corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres; **segundo**, entender la plena incorporación de la mujer como un **factor de competitividad determinante** para las empresas - no se puede prescindir de la valiosa aportación de la mitad de la población - ; **tercero**, mejorar las políticas de **orientación** a las mujeres en su **formación** profesional y académica para fomentar su vocación en áreas con un fuerte crecimiento y rentables. En ese sentido recuerda que *“tenemos que incorporar a la mujer a la industria: si el 52% de los universitarios son mujeres, solo el 30% lo son en carreras técnicas, y un 20% en ingenierías”*.

Y **cuarto**, estudiar y analizar en profundidad las **recomendaciones europeas** así como la aplicación en algunos países de diferentes medidas, para extraer conclusiones y comprobar si pudieran ser de aplicación en Euskadi.



¿Qué se está haciendo?

- Gobierno Vasco (Dpto. Educación)

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el currículum y en la actividad docente → [propuesta didáctica para el módulo de FOL y EIE](#)

- *UD1. Igualdad laboral: las apariencias engañan*
- *UD2. ¿Empleos para mujeres y empleos para hombres?*
- *UD3. Mejor prevenir que lamentar*
- *UD4. Emprendizaje profesional*

¿Qué se está haciendo?

- FE CCOO - PV → *Projecte Orienta*

Pretende abordar la brecha de género en la FP y encontrar herramientas para tratar de revertirla.

Jornades #Bretxa_FP → [Video Bretxa FP](#)

Silvana Cuesta



Epílogo

*“Nada de todo esto servirá si no incrementamos la **corresponsabilidad masculina** en las tareas domésticas y de cuidados”*

Muchas gracias

