



Género y FP

una fotografía en negativo

Francisco J. Cano Montero

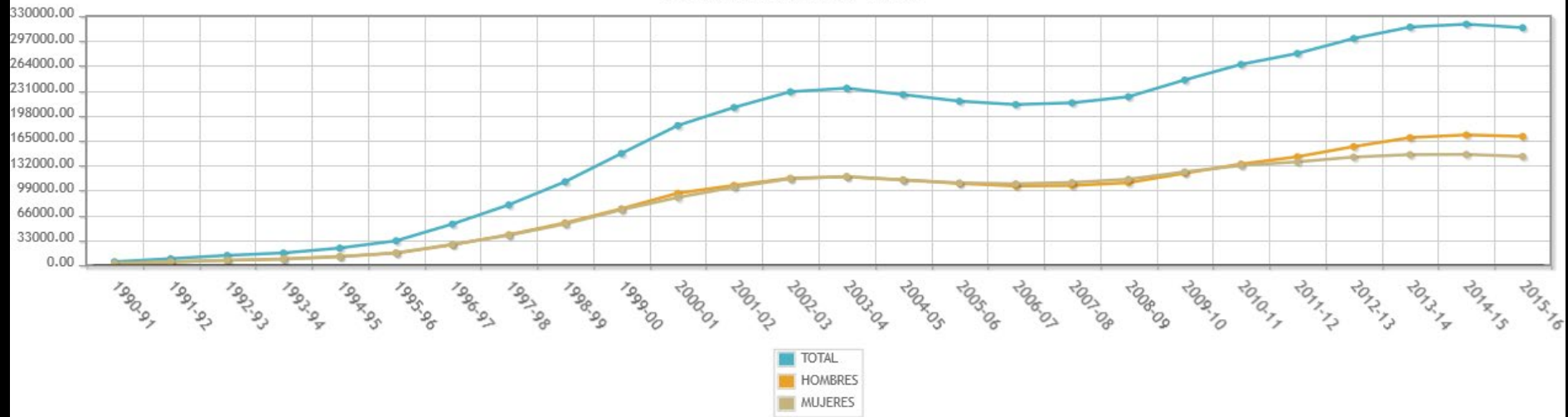
© IES [Jordi de Sant Jordi](#)

Juan A. Rodríguez Del Pino

Universitat de València

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



FP experimenta un rápido crecimiento en las últimas décadas

Tabla 1. Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional

	2006-2007	2011-2012	2016-2017
CF de FP Básica			69.299
CF de Grado Medio	235.224	312.016	345.365
CF de Grado Superior	218.319	303.063	378.835
Total	453.543	615.079	793.499

Fuente: Informe Datos y Cifras 2017-2018 (MECD)

Tabla 2. Porcentaje de alumnado de FP por género (Curso 2015-16)

Ejemplo de columna	Hombres	%	Mujeres	%
CF de FP Básica	43.993	71,1	17.916	28,9
CF de Grado Medio	198.852	56,9	150.779	43,1
CF de Grado Superior	185.470	52,4	168.450	47,6
Total	384.322	54,6	319.229	45,4

Fuente: Informe Datos y Cifras 2017-2018 (MECD)

¿Podemos decir que es una etapa educativa masculinizada?

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

FP aparece como una **etapa educativa mixta...** ¿entonces?

Tabla 3. Porcentaje de alumnado de FP por familia profesional y género (Curso 2015-16)

	FP Básica		CFGM		CFGS		
	%	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Actividades Agrarias/Agraria	79,9	20,1	86,3	13,7	81,0	19,0	
Actividades Físicas y Deportivas	-	-	79,7	20,3	80,2	19,8	
Actividades Marítimo-Pesqueras	100,0	-	93,6	6,4	89,3	10,7	
Administración/Administración y gestión	50,8	49,2	38,4	61,6	36,6	63,4	
Artes Gráficas	57,6	42,4	65,2	34,8	52,3	47,7	
Comercio y Marketing	47,3	52,7	44,1	55,9	51,8	48,2	
Comunic. Imagen y Sonido/Imagen y Sonido	-	-	66,2	33,8	66,2	33,8	
Edificación y Obra Civil	87,3	12,7	85,0	15,0	67,6	32,4	
Electricidad y Electrónica	96,1	3,9	97,2	2,8	95,0	5,0	
Fabricación Mecánica	97,0	3,0	97,2	2,8	90,5	9,5	
Hostelería y Turismo	62,6	37,4	62,0	38,0	42,6	57,4	
Imagen Personal	13,7	86,3	7,7	92,3	5,1	94,9	
Industrias Alimentarias	60,4	39,6	45,7	54,3	52,1	47,9	
Informática/Informática y Comunicaciones	81,7	18,3	91,1	8,9	87,1	12,9	
Madera y Mueble/Mad. Mueble y Corcho	91,5	8,5	93,4	6,6	77,0	23,0	
Mant. y Serv. a la Producción/Inst. y Mant.	98,5	1,5	97,9	2,1	84,6	15,4	
Mantenim. de Vehículos Autopropulsados	98,4	1,6	97,9	2,1	97,1	2,9	
Química	-	-	43,0	57,0	49,0	51,0	
Sanidad	-	-	27,9	72,1	27,1	72,9	
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	19,4	80,6	14,4	85,6	12,3	87,7	
Textil, Confección y Piel	45,1	54,9	16,6	83,4	12,6	87,4	
Vidrio y Cerámica	71,0	29,0	87,3	12,7	75,0	25,0	
Artesanías	-	-	-	-	56,7	43,3	
Energía y Agua	-	-	-	-	89,8	10,2	
Seguridad y medio ambiente	-	-	93,1	6,9	61,8	38,2	
Industrias Extractivas	-	-	96,6	3,4	-	-	
Total general	71,1	28,9	56,9	43,1	52,4	47,6	

Segregación horizontal de género

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

- Administración: 62,4%
- Imagen personal: 93%
- Sanidad: 72,4%
- Serv. Comunidad: 87,1%
- Textil y confección: 85,4%

Consecuencias de esta distribución

- Concentración femenina → **menores opciones** de empleo, **mayor precariedad** laboral.
- Atomización masculina → mayores opciones de empleo y mejores condiciones laborales (15 familias masculinizadas).

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.
- Consenso expertas/os: **SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO**
- **Elección estudios** → según expectativas laborales y por los estereotipos → elección condicionada (sanciones).

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

¿A qué se debe esta concentración femenina?

Identidad de género: → la primera que se construye

- Se asumen roles sociales diferenciados,
- Perciben que existen estudios y empleos con género

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.

¿Qué se puede hacer para revertir esta realidad?

- visibilizar las aportaciones de y las mujeres que rompen con la “norma social”
- campañas 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 (C.Valenciana)



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ,
INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORT

Levante

EL MERCANTIL VALENCIANO

Educación lanza 250 becas de 600 euros para mujeres que cursan 37 ciclos de FP masculinizados

¿Qué se está haciendo?

- Campañas publicitarias:

Generalitat Valenciana

Ajuntament de València



¿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

- IV
Objeto

“Desarrollar
cuantitativa
prioridad
aquellos
profes

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

Entrevista con Roberto Larrañaga en Radio Euskadi



encia
s con
exo y
oral y

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

¿Qu

- IV

Obie

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

Entrevista con Roberto Larrañaga en Radio Euskadi

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.



aquer

profes

ral y

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

¿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



Gracias!!



@pacocanom

@IESJordideSantJordi

Juan A. Rodríguez



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

