



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2019/2020**

MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

WOMAN, EDUCATION AND EMPLOYMENT

GRADO EN DERECHO

AUTORA: DÑA. LAURA MORÁN SANTIAGO.

TUTOR: D. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ.

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
OBJETO	4
METODOLOGÍA	6
I. INTRODUCCIÓN: LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LA ENCRUCIJADA TRABAJO-FORMACIÓN	7
II. EMPLEABILIDAD FEMENINA Y ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA 10	
1. NIVELES EDUCATIVOS PREVIOS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL. LA INFLUENCIA DEL PROFESORADO	11
2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL COMO CONTEXTO PREVIO: EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL SECTOR DE LAS TIC	15
3. INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL	18
4. FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.....	20
III. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	23
1. EL CASO DE LA INGENIERÍA INFORMÁTICA.....	26
2. LA ESCASA INFLUENCIA DE LA EDUCACIÓN FORMAL.....	30
IV. FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	32
1. LOS EFECTOS DE LA RECESIÓN ECONÓMICA. AUSENCIA DE FORMACIÓN DURANTE LA CRISIS.	33
2. LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR..	36
3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA LEY: EL SECTOR SANITARIO. APUNTE SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	41
4. EL “TECHO DE CRISTAL”	44
4.1. UNA NOCIÓN EN PERMANENTE CONSTRUCCIÓN.	44
4.2. CULTURA ORGANIZACIONAL Y FRENO A LA PROGRESIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER.....	45
4.3. FACTORES DETERMINANTES DEL “TECHO DE CRISTAL”	47
4.4. DE LA REALIDAD ACTUAL DE LA MUJER A POSIBLES SOLUCIONES PARA SU MEJORA	49
V. CONCLUSIONES.	52
BIBLIOGRAFÍA	55

RESUMEN

El trabajo analiza un triángulo con tres vértices referidos a la mujer, la formación y el empleo. Los tres componen una figura que acaba retroalimentándose, en el sentido de que la elección formativa de las mujeres condiciona su empleabilidad y a resultados de tal déficit de partida, si unido a los problemas de corresponsabilidad familiar, sitúa a las féminas en una evidente posición de inferioridad frente a los varones.

Analiza tres escenarios formativos fundamentales, cada uno con sus problemas y circunstancias particulares. Así, tras analizar los condicionantes previos a cualquier proceso formativo hará ver la posición de la mujer en los estudios de Formación Profesional reglada (incluida formación dual), pasará revista a los estudios en la Universidad y finalizará dando cuenta del reciclaje profesional y las dificultades para mantener una formación ocupacional cuando por razón de las responsabilidades familiares muchas veces se ha de posponer el trabajo a los deberes en la unidad de convivencia.

ABSTRACT

The work analyzes a triangle with three vertices referring to women, education and employment. The three make up a figure that ends up feeding itself, in the sense that the education choice of women determines their employability and, as a result of such a starting deficit, and considering the problems of family co-responsibility. Here are some factors that put women in an evident position of inferiority in front of males.

The study places his attention on three fundamental training scenarios, each with its own particular problems and circumstances. So, after examining the conditioning factors prior to any education process, it will reveal the position of women in formal vocational education studies (including dual education), review the studies at the University and ending with an account of professional recycling and difficulties in maintaining an occupational education when, due to family responsibilities, work has often been postponed to duties in the coexistence unit.

OBJETO

A la hora de plantear el trabajo que habría de acompañar la finalización en la formación de Grado de quien suscribe, una preocupación actuó como impulsor último para la elección del tema: la postergación socio-económica de la mujer.

Intentar explicar a qué obedece esta clara segmentación admitiría distintos escenarios para el análisis, pero probablemente uno de los más fecundos pudiera ser el que ofrece el mercado de trabajo, pues no cabe la menor duda de que un empleo adecuado garantiza una posición social estable, mientras otro precario (temporal, a tiempo parcial, etc.) condiciona de manera decisiva cualquier expectativa de progreso dentro de la colectividad.

Habiendo constatado que este último es el paisaje que suele acompañar a muchas mujeres (a muchas más que varones), el objetivo último consistió en intentar encontrar respuesta a alguno de los interrogantes que conducían a esta situación, seleccionando la formación como uno de los principales e intentando justificar el por qué de su incidencia de manera tan notable sobre la estabilidad y progreso laboral del colectivo femenino.

Consciente de que en la norma apenas si cabría aspirar a encontrar más que ligeras nociones de cuanto es un problema más social que jurídico, las estadísticas ofrecían un panorama tan desolador como, al mismo tiempo, ilustrativo de los motivos por los cuales tenía lugar fenómeno tan lacerante. Preciso era profundizar en cada uno de ellos para obtener una perspectiva más completa; así:

- En primer lugar, el rol social de la mujer adquirido durante sus primeras etapas formativas ya extraescolares, ya de primera reglada, pues el rol o papel esperado de una niña difiere notablemente del asignado a un niño y en esos primeros pasos, muy probablemente, radique la orientación profesional de un futuro.
- Situado el discurso en una edad más avanzada, aquella etapa de adolescente, la elección por la Formación Profesional muestra, en su número o porcentaje, una primera tendencia claramente masculina, pues la mujer suele optar por continuar sus estudios hacia la Universidad. Pero incluso dentro de cuantas eligen esta preparación, que es el verdadero motor de la industria en los países desarrollados, cabrá descubrir dos cuestiones de interés: en primer lugar, no existe un diseño equilibrado entre ramas de interés para los varones y cuantas pudieran satisfacer las expectativas de las

mujeres; en segundo término, y a resultas de lo anterior, una clara concentración de las mujeres en ciertas ramas vinculadas al sector servicios, donde la demanda de mano de obra es muy inferior a la oferta existente.

- El esquema se reproduce parcialmente en la Universidad. No en cuanto hace al nivel de ingresos y de egresadas, pues son mucho mejores las cifras de las mujeres que la de los hombres (también lo son en cuanto a calificaciones), pero sí –y es capital– a la hora de elegir los estudios, pues mientras las mujeres se inclinan por las Ciencias Sociales y Jurídicas, las Humanidades o incluso las Ciencias de la Salud, donde su presencia es abrumadoramente mayoritaria, los hombres copan las ramas propias de STEM, que son, precisamente, las que superior empleabilidad muestran.
- El último de los elementos significativos en este marco viene dado por aquella formación que no aparece reglada, salvo cuando la contemplaran los convenios colectivos: la formación ocupacional o formación durante el empleo. Reciclaje permanente sometido a los avatares de la bonanza o de la crisis económica, pero que a las mujeres sacude con especial dureza, pues muchas veces no van a poder realizarla por resultar incompatible con la doble tarea que deben desempeñar también en el hogar. Temporalidad y parcialidad se cobran así un precio bajo la forma de falta de tiempo para perfeccionar los conocimientos que, si unido a los modelos de organización empresarial, crean barreras externas e internas a la promoción femenina y acaban constituyendo, por una u otra vía, un “techo de cristal” evidente.

A repasar estos contextos, que no dejan de ser una muestra significativa de un problema de fondo de superior envidia, se ha pretendido dirigir el esfuerzo ahora sometido a la consideración del Tribunal.

METODOLOGÍA

A la luz de los objetivos propuestos, la metodología a utilizar debía ser valorada con mucha cautela. De hecho, constituyó un aprendizaje permanente sobre cómo afrontar un análisis sabiendo por donde se comienza, pero sin saber donde se va a llegar.

Tras la selección del tema de común acuerdo con el tutor, el primer – y a la postre mayor– trabajo del estudio consistió en tomar conciencia de la realidad de la mujer en el empleo por razón de su formación. Fue una etapa de investigación que supuso repasar numerosísimas estadísticas, una selección de las cuales aparecen a lo largo del estudio, aunque hubo muchas más. La pretensión radicaba en evitar caer en lugares comunes, pero demostrando que esos lugares existían y la clave en buscar cuál era su razón de ser última.

Así, las estadísticas acompañaron la toma de conciencia de la presencia de la mujer en los estudios de Formación Profesional y de la Universidad; y desde allí evolucionaron directamente hacia el nivel y el destino de la ocupación a la que aparecían avocadas por razón de su preparación específica.

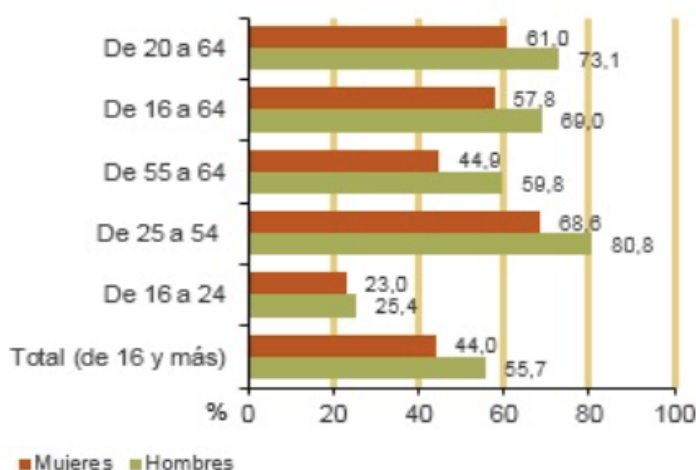
Localizados los hechos sobre los cuales se iba a articular la reflexión, en una técnica próxima a la Sociología Jurídica se intentó buscar las distintas explicaciones que pudieran llevar desde esos datos a la consecuencia social a seguir. No parecía de recibo realizar una afirmación sin conocer la razón última por la cual había sido efectuada. Así, fueron aflorando cuestiones tales como los roles de género, la desviación educativa que han de soportar las mujeres desde su infancia, la ausencia de conciencia en los educadores para tratar de corregirlas, la falta de referencias femeninas en contenidos y docencia de determinadas ramas del saber que son las que mayor empleabilidad proporcionan, el sempiterno problema de la falta de una corresponsabilidad real capaz de conducir a que sea la mujer quien a lo largo de su vida deba soportar una doble jornada, los entornos masculinizados del poder y otras cuestiones que aparecen repetidas esbozando a lo largo del estudio.

Estadísticas y Sociología, como engarce primero de un discurso que jurídicamente queda huérfano por dos razones fundamentales cuya denuncia es la principal conclusión de esta obra: de un lado, la ley no contempla medidas suficientes para corregir la desviación aludida; de otro, tampoco la negociación colectiva está demasiado preocupada porque el progreso de la mujer tenga lugar a partir de un adecuado reciclaje.

I. INTRODUCCIÓN: LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LA ENCRUCIJADA TRABAJO-FORMACIÓN

En España, la mujer ocupa una posición bastante inferior al hombre en el mundo laboral, lo cual encuentra fiel reflejo, por ejemplo, en las tasas de paro. Con independencia de la franja de edad, la tasa de empleo del hombre es superior, siendo entre todos los 16 a los 24 años donde menos diferencia se encuentra.

Gráfica 1. Tasa de empleo según grupos de edad.



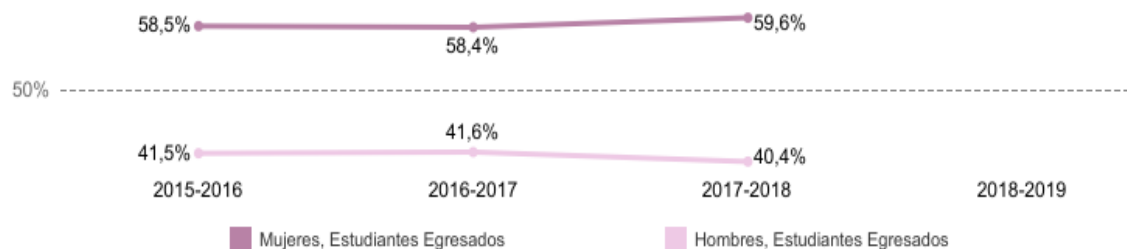
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (2018)¹.

Esta carencia de empleo femenino puede obedecer a diversos motivos. Uno de los posibles, a simple vista, cabría pensar que su formación es inferior; y, producto de esa falta de estudios en uno o varios campos determinados, los resultados expuestos en la gráfica. Los datos de escolarización, sin embargo, no resuelven este problema, pues la mujer obtiene resultados por lo común superiores a los hombres en todos los ámbitos educativos; además, su tasa de abandono es notoriamente inferior: en la enseñanza postobligatoria llegan a alcanzar

¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género*, Madrid (INE), 2018, pág. 3.

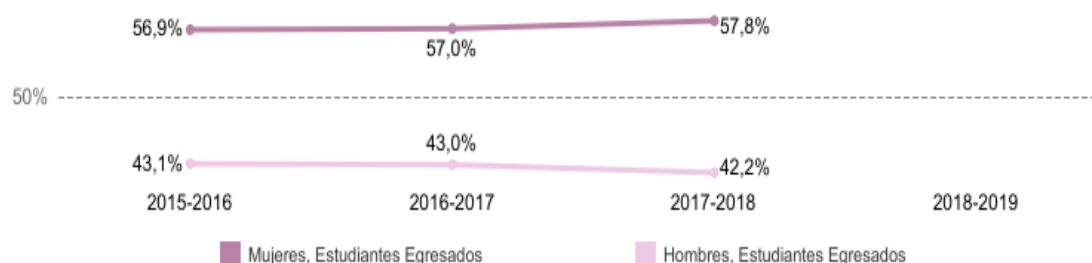
una media diferencial favorable superior al 7%; rondando el 10% a los 21 años; por su parte, el índice de abandono es del 25'6% en hombres, frente a un 18'1% de las mujeres².

Gráfica 2. Porcentaje de estudiantes egresados por sexo. Grados y Ciclo (2015-2018).



Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2018)³.

Gráfica 3. Porcentaje de estudiantes egresados por sexo. Máster (2015-2018).



Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2018)⁴.

Ahora bien, los datos expuestos proceden del ámbito universitario, pero el verdadero problema quizá radique en la Formación Profesional (FP), pues el colectivo con cualificación media es el verdadero impulsor de cambio en los países en desarrollo, y es aquí donde el hombre obtiene unos resultados superiores a la mujer, aun cuando esta diferencia ha sido

² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Talento y trabajo bajo una perspectiva de género: infracualificación y sobrecualificación”, en AA.VV: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019, págs. 97 y ss.

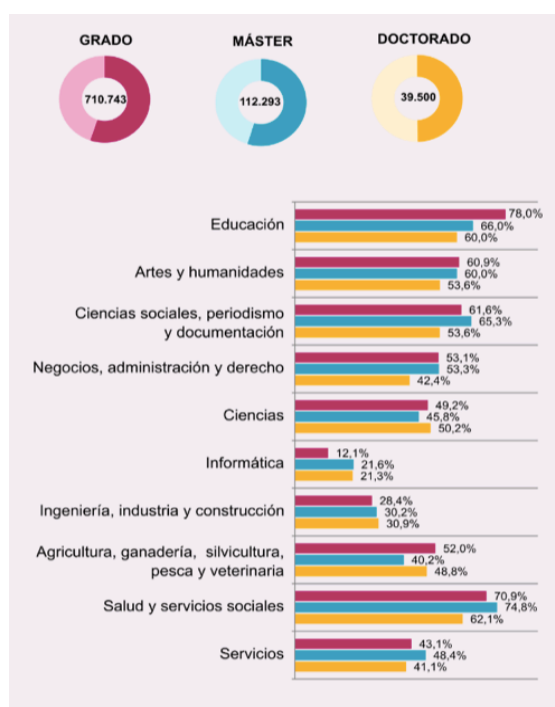
³ MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES: *Número de estudiantes en las Universidades Españolas*, Madrid (Gobierno de España), 2018, s/p.

⁴ MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES: *Número de estudiantes en las Universidades Españolas*, Madrid (Gobierno de España), 2018, s/p.

corregida notoriamente en los últimos años⁵. La diferencia en FP Básica es de un 70'8% de hombres frente a un 29'2% de mujeres; en Grado Medio, de 56'7% masculino frente al 43'3% de mujeres; y donde menos diferencia cabe apreciar es en el Grado Superior, pues a un 52'7% de hombres cabe oponer un 47'3% de mujeres.

Cabría sugerir, así, que la mujer tiene formación suficiente para poder acceder al mundo laboral, el problema radica en su elección, en la cual quedan patentes unos marcados roles de género, ya sea en la Universidad o en FP. Este será el objeto de análisis a lo largo de todo el estudio articulado sobre tres capítulos destinados a presentar el papel de la mujer en FP, Universidad y Formación Ocupacional.

Gráfica 4. Elección de estudios universitarios por mujeres.

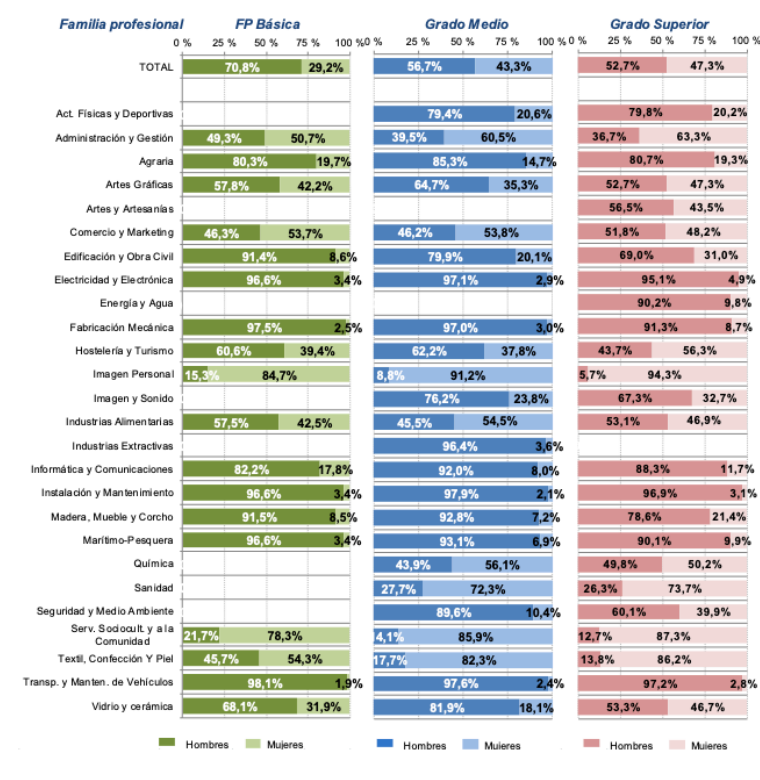


Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019)⁶.

⁵ Este déficit en MARIÑO FERNÁNDEZ, E. y RIAL SÁNCHEZ, A.: “Balance de las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o han cursado ciclos de FP en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia”, *Educar*, Vol. 55, núm. 1, 2019, págs 254 a 257.

⁶ MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES: *Infografía día de la mujer*, Madrid (Gobierno de España), 2019, pág. 2.

Gráfica 5. Estudios de FP.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018)⁷.

II. EMPLEABILIDAD FEMENINA Y ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

Apuntado ha quedado el papel protagonista a ocupar por el colectivo de educación media en el ámbito laboral. Mas aún cuando, gracias a los cambios y avances tecnológicos, ha aumentado de manera notable la demanda de personal con tal preparación⁸. El déficit femenino en esta materia avoca a la mujer a un doble problema: optan en menor medida que los hombres por estudios de FP; además, lo hacen en ramas poco demandadas por las empresas, pasando altamente desapercibidas en áreas como, por ejemplo, Informática o Electrónica.

Para analizar el por qué de esta situación cabe detener la atención, en primer lugar, en la regulación de la FP, integrada en el Capítulo V de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo,

⁷ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: *Estadísticas del alumnado de Formación Profesional-Estadísticas de las enseñanzas universitarias*, Madrid (Gobierno de España), 2018, pág. 9.

⁸ DOMÍNGUEZ MARTÍN, A.: “Principales aspectos del Real Decreto 694/2007, de 3 de junio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de regulación del sistema de Formación Profesional en el Empleo en el ámbito laboral”, *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2017, BIB 2017/2662, pág. 7.

de Educación. Su artículo 41 recoge las condiciones de acceso y admisión, y no contiene ninguna mención que pretenda corregir la situación descrita, regulando únicamente los elementos determinantes a la hora de cursar la FP Básica y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (apartados 1, 2 y 3 del citado precepto). Aun cuando el discurso aparece presidido por la idea de “fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos”, no cabe observar ningún desarrollo ulterior en el cual aparezca materializado tal principio, salvo ocasionales becas en algunas Comunidades Autónomas dirigidas al objetivo finalista de acercar a las mujeres a determinadas ramas en las cuales están infrarrepresentadas⁹.

La oferta parece perjudicar a la mujer, pues muchas de las ramas no son, o no tienen una orientación preferida por las estudiantes, a diferencia, por ejemplo, de cuanto ocurre con la educación universitaria. El “menú” de la FP presenta una oferta de ramas fundamentalmente “masculinizadas”, conforme cabrá observar a partir del artículo 1 del RD 127/2014, de 28 de febrero, el cual regula los aspectos específicos de la Formación Profesional Básica, al menos de atender los resultados descritos¹⁰.

Entender la situación descrita requiere prestar atención a los motivos previos que pueden determinar la elección de las féminas en este ámbito.

1. NIVELES EDUCATIVOS PREVIOS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL. LA INFLUENCIA DEL PROFESORADO

Para explicar la situación procede tener en cuenta todas las fases de la vida de la futura trabajadora; en particular su incursión primera en los niveles educativos, momento en el cual comienza lugar la forja de su personalidad.

Las estadísticas han dejado constancia de cómo los principales muros para el primer empleo aparecen en los puestos intermedios o de base, y esta desigualdad puede ser observada de una forma bastante clara en los centros de formación secundaria, donde muchas titulaciones de FP presentan una ausencia casi absoluta de alumnas, lo cual obedece a

⁹ GÓMEZ FERNÁNDEZ, I.: “Perspectiva feminista en la jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional en España”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2019, BIB/2019/96/3, pág. 6.

¹⁰ RODRÍGUEZ MENÉNDEZ, M.C.; INDA CARO, M. y PEÑA CALVO, J.V.: “Rendimiento en la PAU y elección de estudios Científico-Tecnológicos en razón del género”, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, núm. 25, 2014, pág. 123.

motivos, en lo fundamental, de tipo social: la cultura y la falta de sensibilización por parte de familia, orientadores y personal docente en las primeras etapas educativas primeras sobre la relación estudios-empleo tendrá como resultado dichos datos¹¹.

Estas desigualdades actuales en estas etapas formativas primeras lo fueron aún de manera más marcada al calor de Ley Orgánica 1/1990, de 4 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo¹², cuya entrada en vigor provocó un descenso en la matriculación de mujeres en las ramas tradicionalmente masculinas dentro de la FP. Baste un ejemplo: las ramas existentes en Maestría Industrial se reducían a Metal, Minería, Electricidad, Electrónica, Madera, Construcción, Química, Textil, Automoción y Delineación¹³. A tal lastre como acción en marcha corresponderá la necesaria reacción, haciendo imprescindible un impulso, a través de la información dentro del ámbito educativo de la denominada “Formación Profesional en femenino”¹⁴.

Todo ello viene a poner en evidencia cómo, a día de hoy, aún no existe una conciencia distinta de la situación de la mujer en el sistema educativo. Para cambiar los datos de matriculación dentro de la Formación Profesional resulta necesario poner de manifiesto los actuales, cuyo análisis deja en evidencia un gran problema, así como trabajar con el fin de cambiarlos hasta lograr la mayor igualdad posible en aquellas ramas masculinizadas, por ser las demandadas en el mercado laboral.¹⁵

La falta de concienciación en el profesorado a la hora de informar sobre las oportunidades laborales de la FP solo puede ser solventada a través de una insistencia permanente en la necesidad de rectificar. Para conocer hasta qué punto es importante en la actualidad cabrá hacer mención a un estudio sobre el personal docente andaluz, compuesto

¹¹ MUÑOZ RUIZ, F.J.; BAUTISTA SÁNCHEZ, A. y LA RUBIA GARCÍA, M.D.: “Información y ayuda para la incorporación de la mujer en oficios masculinos. Proyecto ‘INAYMUJER”, en AA.VV.: *Logros y retos: Actas del III Congreso Universitario Nacional “Investigación y Género”*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2011, págs. 1803 a 1814.

¹² Con anterioridad a esta norma, las mismas diferencias aparecen reseñadas en ALBERDI, I. y ALBERDI, I.: “Mujer y educación: un largo camino hacia la igualdad de oportunidades” o RIVERA, A.; FERNÁNDEZ, T. y JIMÉNEZ, M.J.: “La mujer en formación profesional”, *Revista de Educación*, núm. 275, 1984, págs. 15 a 19 y 107 a 115, respectivamente.

¹³ RIAL SÁNCHEZ, A.: *La Formación Profesional. Introducción histórica, diseño de currículum y evaluación*, Santiago de Compostela (Tórculo Editores), 1997, pág. 31.

¹⁴ RIAL SÁNCHEZ, A.; MARIÑO FERNÁNDEZ, R. y REGO AGRASO, L.: “La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral”, *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 54, núm. Extra 6, 2011, pág. 7.

¹⁵ BORTZ, P. *et alii*: “Cambios tecnológicos, laborales y exigencias de formación profesional. Marco y dinámica institucional para el desarrollo de las habilidades colectivas”, *Documentos de Trabajo de la OIT*, núm. 21, 2018, pág. 3.

por una muestra de 1.873 profesores y profesoras, a modo de muestra claramente segmentada cuyos resultados pueden ser extrapolados al resto de Comunidades Autónomas.

Desgranando sus aspectos más significativos cabrá observar que¹⁶:

- A) El primer factor sopesado fue el género del profesorado. Aparece una proporción bastante similar de hombres (un 47'3%) y mujeres (un 52'7%); sin embargo, esa proporción dista de actuar de igual forma en cada nivel educativo. Los datos revelan cómo en primaria predominan las mujeres, en secundaria los hombres y en Educación Infantil persiste la concepción tradicional de constituir un espacio reservado a las maestras, donde los hombres apenas si superan el 10%.

Las previsiones apuntan a un crecimiento de la presencia de la mujer en las aulas, a pesar de ser también quienes acaban siendo el mayor número de las obligadas a abandonarlas, pudiendo apreciar tal dato, en particular, respecto de quienes estudian una titulación relacionada con la educación: mientras las mujeres son altamente superiores en este ámbito, los datos de aprobados en las oposiciones muestran una realidad con una evolución en distinto sentido. Esto no sucede con quienes acceden a secundaria, donde no media tal predominio de mujeres en las aulas.

- B) La edad de los profesionales también constituye un dato importante. La media es de 40 años, y es de suponer su crecimiento, aunque de una forma muy lenta, pues la proporción de profesores mayores de 50 años es baja (tan sólo un 10% del total). De toda la muestra cabe seguir, también, el dato de la mayor juventud de las mujeres. En edades próximas a los 40 años es prácticamente igual, resultando menos representativos en tramos de edad más avanzadas, mientras aparecen ligeramente superiores en los tramos de edad inferiores.

La media de años dedicados al trabajo es de 16'4. De desglosar este dato, cabrá seguir que en un 10% la experiencia laboral es inferior a 5 años, mientras un porcentaje ligeramente más alto es el de aquellos cuya antigüedad supera los 27 años. La mayor parte de los profesionales, un 75% de la muestra, presenta una experiencia en el sector que oscila entre los 7 y los 26 años; es decir, el profesorado dispone de suficientes tablas para acometer su labor en las aulas, pero parece poco receptivo frente al cambio, algo a día de hoy imprescindible.

¹⁶ BARQUÍN RUIZ, J. y FERNÁNDEZ SIERRA, J.: "Género, ideología, experiencia y actitud del profesorado andaluz frente a la formación permanente", *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, núm. 43, 2002, págs. 75 a 92.

El año en el cual los docentes terminaron su formación también cobra especial importancia. La mayor parte de ellos finalizaron sus estudios a finales de los años 70, y casi la mitad lo hicieron entre 1975 y 1985. Finalizaron sus estudios, por tanto, en momentos muy diversos, con unas enormes diferencias tanto de tipo político como social, lo cual cobra especial relevancia, pues el hecho afecta directamente, y entre otros aspectos, a sus concepciones educativas.

- C) La ideología fue una cuestión no contestada por el 25% de los encuestados. Quienes sí responden en su mayor parte inclinan su opción por la izquierda, o centro izquierda, si bien entre los más jóvenes (donde cabe recordar, además, la mayor presencia de mujeres) crece de manera apreciable la línea conservadora.

El catolicismo tiene una gran presencia como creencia religiosa mayoritaria. Su predominio es acusado entre los veteranos de la profesión, mientras los jóvenes constituyen la mayor parte del 20% que considera ser ateo o le resulta indiferente. Ha lugar a un claro contraste entre el profesorado joven: su postura política es conservadora, pero deja al margen la religión.

El cuestionario relacionado con las creencias incluyó también la pertenencia a asociaciones sociales, para concluir que quienes pertenecen a un sindicato, también lo suelen hacer a distintas ONG o asociaciones políticas. La mayor parte son mujeres, pues del 52,7% de respuestas positivas el 66% provienen de féminas.

- D) En cuanto afecta a la actitud del profesorado frente a la formación continua, el uso del CEP y su opinión sobre si el reciclaje profesional debería ser obligatorio o voluntario, los resultados son los siguientes:

- a) Respecto al CEP, para un tercio del profesorado no presenta mayor relevancia en su vida profesional, siendo solo un 25% quienes sí lo utilizan de forma habitual.

Por niveles educativos:

- En Educación Infantil no lo usa, o lo hace muy poco, el 25%; el 50% lo utiliza en alguna ocasión y el 26% lo utiliza mucho.
- En Educación Primaria apenas si lo utiliza el 32%; el 43% lo utilizó alguna vez y el 25% lo utiliza mucho.

- En Educación Secundaria es donde aparecen los peores datos, siendo un 45% quienes no lo utilizan, un 35% quienes lo utilizan en escasas ocasiones y tan sólo un 19% cuantos lo utilizan mucho.
- b) Sobre la obligatoriedad o voluntariedad, la mayor parte inclina su parecer por la segunda opción, en particular patente entre las mujeres. Quienes mantienen su inclinación por la obligatoriedad son los profesores más activos respecto de la formación permanente, aunque resulten ser una minoría.

En esta preferencia por la voluntariedad es muy probable la influencia de factores ajenos a la vida profesional de los docentes. Quienes la prefieren resultan ser mujeres, y también, no por casualidad, quienes ejercen labores dentro del hogar, lo cual impide que en muchas ocasiones dispongan del tiempo requerido por esta formación continuada, pues deben atender a sus obligaciones personales, aun cuando, y a pesar de esta situación, acuden algo más que los hombres a las actividades de los CEP.

- c) De poner en relación la formación continuada con las inclinaciones políticas, cabría seguir que el grupo cuya ideología es de izquierdas opta por la formación obligatoria, siendo además mayoritario el profesorado de izquierdas cuya declaración incluye el ser usuario del CEP.

2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL COMO CONTEXTO PREVIO: EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL SECTOR DE LAS TIC

Sumada a la actitud del profesorado descrita, también parece importante destacar la segregación ocupacional en el mercado laboral. A este propósito resulta patente cómo algunas ramas de conocimiento son socialmente concebidas como masculinas y otras, por contra, como femeninas.

Existen numerosas labores predominantemente ocupadas por hombres a lo largo de los tiempos. Algunas con un arraigo masculino mucho más fuerte que otras, como podrían ser la construcción, el transporte, la energía o, con carácter general, las TIC.

Para lograr una adecuada información sobre el tipo de demanda el mercado laboral actual procede conocer la voz de aquellos generadores de empleo, es decir, a las empresas. En

la actualidad, advierten, existe una concepción errónea del mercado laboral, lo cual trae aparejada como consecuencia una formación inadecuada para acceder de forma correcta al nicho de las principales ocupaciones.

La construcción, como uno de los sectores más masculinizados, ofrece un interés especial para el análisis¹⁷. En los últimos veinte años ha experimentado bastantes modificaciones, siendo dos de las más importantes su descentralización y el aumento de personas ocupadas. La descentralización ha provocado una tendencia acusada a contratar de manera externa, no existiendo entidades que aglutinen todas las especialidades existentes, como sucedía antes; cuanto ocurre ahora es la preferencia por contratar a otras empresas determinadas tareas, las cuales, a su vez, subcontratan a terceros para proporcionar los servicios solicitados, ámbito donde florecen las PYMES.

Respecto al crecimiento del sector, en cifras de empleabilidad, entre los años 1996 y 2006 aumentó en más de un millón el número de personas ocupadas (de 1.200.000 a 2.700.000), aun cuando este crecimiento oculte unas condiciones nada favorables, como son las demandas de la temporalidad.

Por cuanto hace al objeto de este estudio la figura de la mujer en el sector, cabrá destacar cómo no llega a suponer ni siquiera el 2%. Además, el porcentaje de empresarias frente al de empresarios denota también una clara ausencia femenina, representando un 18'44%, frente a un 24'44% de hombres¹⁸.

En punto a las cualificaciones profesionales más esenciales en el ámbito de la construcción, cabría analizar, por ejemplo, el supuesto de la Arquitectura Técnica. A este respecto, la formación académica ha experimentado numerosas variaciones a lo largo de los últimos años. Así, entre los últimos años de los 80 y finales de los 90, la matriculación fue superior al 100% y a partir de ese momento comenzó a disminuir, en lo fundamental al no ser la opción elegida por alumnos varones; por contra, desde 2003 en adelante la mujer aumenta su presencia, mientras la de los hombres experimenta un ligero descenso; es decir, la evolución femenina ha sido muy positiva, llegando a alcanzar más del 31% en los años 2008/2009.

¹⁷ ROMÁN ONSALO, M.L.: “Segregación ocupacional y empleabilidad femenina en el sector andaluz de la construcción”, en AA.VV.: *Investigación y género: avance en las distintas áreas del conocimiento*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2009, págs. 1197 a 1210.

¹⁸ INFANTE, M.; ROMÁN, M. y TRAVERSO, J.: “El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales”, *Revista de la Construcción*, Vol. 11, núm. 1, 2012, págs. 32 a 43.

Además, los expedientes académicos desde el curso 2001/2002 hasta el curso 2007/2008 revelan cómo, mientras las calificaciones de las mujeres más o menos se mantienen, y tardan menos como media en finalizar los estudios, los hombres obtienen tanto las notas más altas como las más bajas, dando como resultado una media ligeramente superior¹⁹.

Panorama abierto a un cambio positivo de no ser por su contraste con el mercado laboral: cuando aumentan de manera significativa las cifras de las mujeres, bajan, por el contrario, el nivel de demandas laborales, así como la media de los salarios²⁰.

Con ser el anterior un ejemplo gráfico, no cabrá pasar por alto la escasa proporción de mujeres en otro sector como es el de las TIC y, más en concreto, dentro de la FP. Así, cabe colegirlo de los datos estadísticos expuestos, como una realidad preocupante por cuanto los avances en tecnología han hecho aumentar la demanda de personal con este tipo de preparación de grado medio, ofreciendo un panorama nada favorable a las mujeres, pues apenas demuestran inquietudes o motivación al respecto.

La situación presenta muchas aristas a solventar, partiendo, todas, de un punto en común: la educación. La sociedad actual deja ver cómo, a día de hoy, permanecen anclados unos marcados roles de género bajo los cuales la mujer sigue apareciendo más capacitada para sectores relacionados, por ejemplo, con los cuidados. Por el contrario, con los hombres ocurre el fenómeno inverso, y vuelven a ser considerados más capacitados para desempeñar una labor relacionada con la tecnología²¹.

Cobran sentido, en este punto, la configuración del profesorado actual y el dato de la formación continuada que recibe, pues el hecho de mantener sus creencias es gravemente perjudicial para los alumnos, y parece imprescindible que el personal docente adapte su labor a los nuevos tiempos, eduque en la importancia de las nuevas tecnologías y haga uso de las mismas en las aulas, atendiendo por igual a ambos géneros, es decir, proporcionando el

¹⁹ CHÍAS NAVARRO, P.: “Estudiantes de arquitectura: ¿un ámbito de igualdad?”, *Feminismo/s*, núm. 17, 2011, págs. 91 y ss.

²⁰ CANTONNET, M.L.; ALDASORO, J.C. e IRADI, J.: “Calidad del empleo de la/os egresada/os de Arquitectura Técnica de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en el período 2005-2013: diferencias de género”, en AA.VV.: *Libro de Actas del XXVI Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas*, Oviedo (Universidad de Oviedo/Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón), 2018, págs. 1076 a 1086.

²¹ FAINHOLC, B. *et alii*: “La formación del profesorado y el uso pedagógico de las TIC”, *Revista de Educación a Distancia*, núm. 38, 2013, pág. 3.

mismo trato a las inquietudes de unos y otros, lo cual supone una motivación a ambos por igual²².

3. INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Teniendo en cuenta la significativa carencia de mujeres dentro de la FP, y más en concreto en los sectores tecnológicos, procedería atender en último lugar a la inserción laboral de estudiantes en este momento educativo.

Uno de los factores con mayor influencia en esta fase formativa viene dado, sin duda, por las condiciones de la familia y el entorno donde ha lugar a la búsqueda de trabajo. Sobre la familia de quien busca trabajo, los datos mencionan como para cuantos pertenecen a una familia de empresarios, esta fase dura 8 meses, subiendo hasta los 11 para los familiares de obreros, y aumentando aún más para familias de personal administrativo y servicio, donde llega a alcanzar los 14 meses.

Tras esta primera fase, la mayor parte de los titulados encuentran trabajo en el mercado local. Este primer trabajo suele ser muy precario: para el 83% es muy inestable, el 4% no tiene un contrato escrito y el 7% firma un contrato temporal (vinculación laboral que no suele superar los 10 meses, siendo más de la mitad quienes no alcanzan a los 6 meses), además de ser más del 25% cuantos trabajan a tiempo parcial. Estos datos también varían según la rama, siendo un 95% de aquellos formados en la sanitaria quienes desempeñan ocupaciones con una duración indefinida, porcentaje minorado al 79% en cuantos estudiaron Informática.

Aun cuando la pobreza puede ser objeto de análisis aparte²³, mayores noticias obran sobre el grado de adecuación entre la formación recibida y las exigencias del primer trabajo: únicamente el 42% aprecia disponer de una formación correcta para desempeñar su ocupación; el 50% siente que está mucho más formado de lo necesario, y el 8% percibe una carencia de la preparación necesaria. De todos ellos, las mujeres están en una situación peor a

²²MARTÍNEZ MARTÍNEZ, A.: *La orientación como actividad educativa y vocacional en los itinerarios curriculares del alumnado de bachiller y formación profesional y su inclusión en el mercado laboral*, Tesis Doctoral, Granada, 2013, págs. 238 a 249.

²³La incidencia de la pobreza vinculada al género en MILLENAAR, V.: “Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género”, *Trabajo y Sociedad*, núm. 22, 2014, pág. 332.

la de sus compañeros varones, pues el 56'3% aprecia sobrecualificación, frente al 43'1% para los hombres. A su vez, existen también variaciones en aquellos con un contrato de duración indefinida, donde la cifra de sobreeducados desciende al 40'4%, siendo un 53'3% en el caso de quienes disponen de un contrato de duración determinada. También median notables variaciones de efectuar comparación por ramas de conocimiento, alcanzando el 73'3% entre cuantos estudiaron una titulación dentro de la rama sanitaria, frente a un 43'8% en la rama de electricidad-electrónica, o un 45'3% en la rama administrativa y comercial.

A partir de tal información cabrá alcanzar la primera conclusión de que el acceso al mundo laboral aparece caracterizado por una altísima movilidad, siendo mayor en el caso de los hombres y también superior entre cuantos estudiaron una especialidad de tipo secundario.

Resulta también de gran importancia la duración de los primeros empleos. La media obtenida conduce a un 60% del tiempo potencial de trabajo. A su vez, vuelve a existir una preocupante diferencia entre hombres y mujeres, siendo de un 65% para los primeros y un 58% para las tituladas, es decir, los más móviles trabajaron más tiempo y en un empleo de mayor calidad.

Respecto a las siguientes ocupaciones, sus circunstancias pasan por englobar situaciones de todo tipo²⁴. Heterogeneidad no exenta de la posibilidad de constatar la permanencia de la precariedad. Durante los ocho primeros años, las mujeres vuelven a mantener una posición inferior a los hombres (el 61% frente al 55%, por referencia a aquellos cuyos sucesivos empleos fueron de carácter temporal). Son muy pocos quienes desde un primer momento obtuvieron trabajos indefinidos (un 16% de los titulados), o cuantos, a pesar de no haber obtenido un trabajo indefinido, evolucionaron hacia él de forma rápida (el 22%). A pesar ello, las mujeres alcanzan la estabilidad laboral antes que los hombres. Sin embargo, no tardan menos de dos años.

Por último, parece necesario poner de manifiesto la utilización de la formación adquirida en los siete años siguientes a la finalización de los estudios: el 43% tenía mayores conocimientos de los necesarios para su trabajo, tan sólo el 32% estaba bien formado, el 5% estaba por debajo de los conocimientos necesarios y un 20% identificaba su situación como mixta. De nuevo la mujer aparece peor posicionada, pues el 50% acredita más formación de la necesaria, frente a un 35% de hombres en esta situación.

²⁴ Ratificando las estadísticas comentadas en texto, CASQUERO TOMÁS, A.; GARCÍA CRESPO, D. y NAVARRO GÓMEZ M.L.: "Especialización educativa e inserción laboral en España", *Estadística Española*, Vol. 52, núm. 175, 2010, págs. 455 a 459.

El tiempo de acceso al primer empleo es un dato muy preocupante, pues excede de los dos años tras la finalización de los estudios en FP, y más del 25% encuentra un trabajo inferior en su duración, siendo similar el porcentaje de quienes desempeñan empleos a tiempo parcial. La mitad de los titulados no trabaja en ámbitos relacionados con sus estudios y acaba realizando labores para las cuales tiene demasiada formación. En definitiva, es cuestionable que la FP sea todo lo efectiva que precisa, pues no satisface de manera suficiente las demandas del mercado laboral. Además, y en tanto importa este análisis, la mujer parte de una situación de desventaja a la hora de acceder a una ocupación; aspecto íntimamente relacionado con los estudios elegidos, pues apenas si su preparación aparece encaminada a las ramas más demandadas por las empresas en la actualidad, lo cual las coloca en una situación de claro perjuicio²⁵.

4. FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Entendida como aquella a impartir tanto a través de un centro formativo como de una empresa, su objetivo radica en enseñar, a la par que formar para un empleo. Los contratos en esta materia aparecen recogidos en el art. 11 ET, aun cuando no es la única opción, pues también cabe acceder a este tipo de formación a través de un sistema de becas (menos beneficioso desde el plano económico) recogido en los arts. 28 y ss. RD 1529/2012, de 8 de noviembre.

Durante mucho tiempo este modelo de formación se ha mostrado como paradigma al calor de cuanto ofrecían otros países del entorno. Cuando a comienzo de la presente década fue incorporada al ordenamiento español a través del Reglamento arriba mencionado, el marco diseñado a nivel estatal admitía gran variedad de opciones; atentas tanto a las distintas necesidades territoriales como de las empresas. En gran parte su contenido pendía, por tanto, del desarrollo efectuado por las Comunidades Autónomas del marco estatal. Además, y conviene no perderlo nunca de vista, de la voluntad de las partes que negocian los convenios colectivos de llevar a cabo su incorporación efectiva y eficaz en la dinámica de la empresa.

Sin espacio aquí para reflexionar sobre problemas de tanta enjundia como los derivados de las cuestiones de constitucionalidad que durante bastantes años enfrentaron al

²⁵ Una ampliación de estas redes condensadas en BLANCO GARCÍA, M.M.: *Mujer, formación y empleo*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense, 2012, págs. 268 a 272.

Estado y a las Comunidades Autónomas, ni tampoco hacer lo propio con aquellos aspectos estructurales traducidos en acusaciones de acabar siendo una formación excesivamente teórica, evaluada por aquellos a quienes beneficia la productividad del alumno y abandonada en el marco de las relaciones laborales²⁶, el propósito radica en visualizar un triple aspecto de interés para la mujer: de un lado, la responsabilidad de su impartición; de otro, los contenidos de la formación; por último, el papel de la alumna en prácticas duales de formación²⁷.

En cuanto lo primero hace, y como va a ser constante a lo largo del presente análisis, resulta ser deficitario el número de mujeres que asumen el papel de tutoras en la empresa para los alumnos o alumnas que intentan aprender un oficio o profesión; de este modo, y salvo excepciones²⁸, el papel de tutor lo asume un hombre, para introducir al alumno en formación en un mundo y en un hábito de hombres, relegando claramente a la mujer.

Respecto a la segunda de las consideraciones, y a falta de datos más precisos, la estructura de la presencia femenina en ámbitos empresariales para esta específica formación reproduce el patrón analizado en la FP ordinaria, con un evidente sesgo en los destinos de las alumnas, principalmente ocupadas en sector servicios, así como en otros intensivos en mano de obra. Por tal motivo, los contenidos no dejan de ser “comunes”, y no los específicos que pudieran abrir el paso a una profesión de mayor empleabilidad. Por este motivo, la realización del programa práctico en clínicas, tiendas, oficinas y despachos, etc, avocan ya de partida a la mujer a un escenario laboral altamente competitivo y profundamente feminizado. Por contra, la elección de talleres, industrias básicas o labores de obra para los alumnos varones marcarán un entorno masculinizado donde las posibilidades de trabajo en un futuro están más abiertas²⁹.

Por último, y problema de mayor calado legal, es el modelo de selección para acceder a la realización de prácticas de formación dual.

Sin apenas indicación en la norma estatal, preocupada tan sólo de otorgar todo el protagonismo a la Administración Pública como garante de un proceso libre de discriminación³⁰, así como de acotar la intervención de las empresas a fin de que no

²⁶ MUÑOZ RODRÍGUEZ, T.: “UGT ante la formación profesional dual”, *Anuario de Relaciones Laborales en España*, núm. 4, 2013, pág. 289 a 291.

²⁷ ROCA ROSELL, F. y ALCALDE ESPINAR, J.: “Resultado de experiencias prácticas en Formación Dual”, *Revista Mantenimiento*, núm. 278, 2014, págs. 4 a 9.

²⁸ FONOLLOSA, J.M.: “El sistema dual y la formación de protésico dental”, *Gaceta Dental*, núm. 246, 2013, pág. 211.

²⁹ DEL CASTILLO RODRÍGUEZ, M.: “Primera visión sobre la formación dual en España”, *Organización y Gestión Educativa*, Vol. 21, núm. 3, 2013, págs. 14 y 15.

³⁰ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 137, págs. 110 y 111.

prevalezca el interés productivo sobre el educativo, varias consideraciones han de ser puestas de relieve en lo atinente a las repercusiones que su práctica trae aparejadas para las féminas:

- A) La edad de los posibles participantes viene a ser el primer escollo a superar. En principio, el acceso habría de convenir, fundamentalmente, a los jóvenes a quienes por edad “natural” correspondiera; pero también habría de servir para atender los problemas del abandono escolar (los tristemente famosos ni-ni). Así, obran indicaciones en distintas Comunidades Autónomas acerca de la conveniencia de ampliar la franja de edad (por ejemplo, en Andalucía, estableciéndola entre 16 y 30 años, e incluso una edad superior cuando fuera justificada de manera adecuada). El dato en sí mismo es neutro por razón de género, pero fácil resultará comprobar que, cuanto mayor va siendo la edad, más “masculino” es el alumno³¹.
- B) Las variaciones según rama muestran entornos claramente masculinizados y otros feminizados. Así, ciclos como el de Mantenimiento Electromecánico o Programación de la Producción en Fabricación Mecánica acreditan una presencia de más del 80% de alumnos varones; en cambio, el ciclo relativo a Administración y Finanzas invierte los porcentajes. De comparar la contratación ulterior en la misma empresa u otra empresa del mismo perfil, la empleabilidad en los dos primeros ciclos supera el 60%; en el tercero, y feminizado, no alcanza el 35%³².
- C) Tan sólo en la ordenación del País Vasco y Comunidad Valenciana aparece una somera e indirecta referencia a un criterio de selección vinculado a las ayudas otorgadas por la Administración, en el sentido de existir una reserva o cuota femenina, pero sin criterios de corrección funcional alguna³³.
- D) Por cuanto hace, en fin, a la negociación colectiva, en muy pocas ocasiones existen cláusulas dedicadas de manera expresa a la Formación Dual. En las que sí la contemplan, ninguna mención de relieve ha podido ser localizada respecto a una preocupación especial por razón de género, lo cual no deja de ser altamente indicativo

³¹ GUTIÉRREZ GARCÍA, R. y SÁIZ GUTIÉRREZ, V.: “Una apuesta por la Formación Profesional: proyectos y experiencias de innovación en el IES Montesclaros”, *Participación Educativa*, Vol. 7, núm. 10, 2020, pág. 170 y 171.

³² GUTIÉRREZ GARCÍA, R. y SÁIZ GUTIÉRREZ, V.: “Una apuesta por la Formación Profesional: proyectos y experiencias de innovación en el IES Montesclaros”, cit., pág. 172.

³³ GARCÍA VIÑA, J.: “La Formación Profesional Dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 443, 2020, págs. 47 y ss.

de la falta de políticas de diversidad en este ámbito³⁴. Quizá una llamada de atención para los futuros Planes de Igualdad sirva para que las empresas tomen conciencia de algunas vías no habituales de segmentación en el mercado de trabajo.

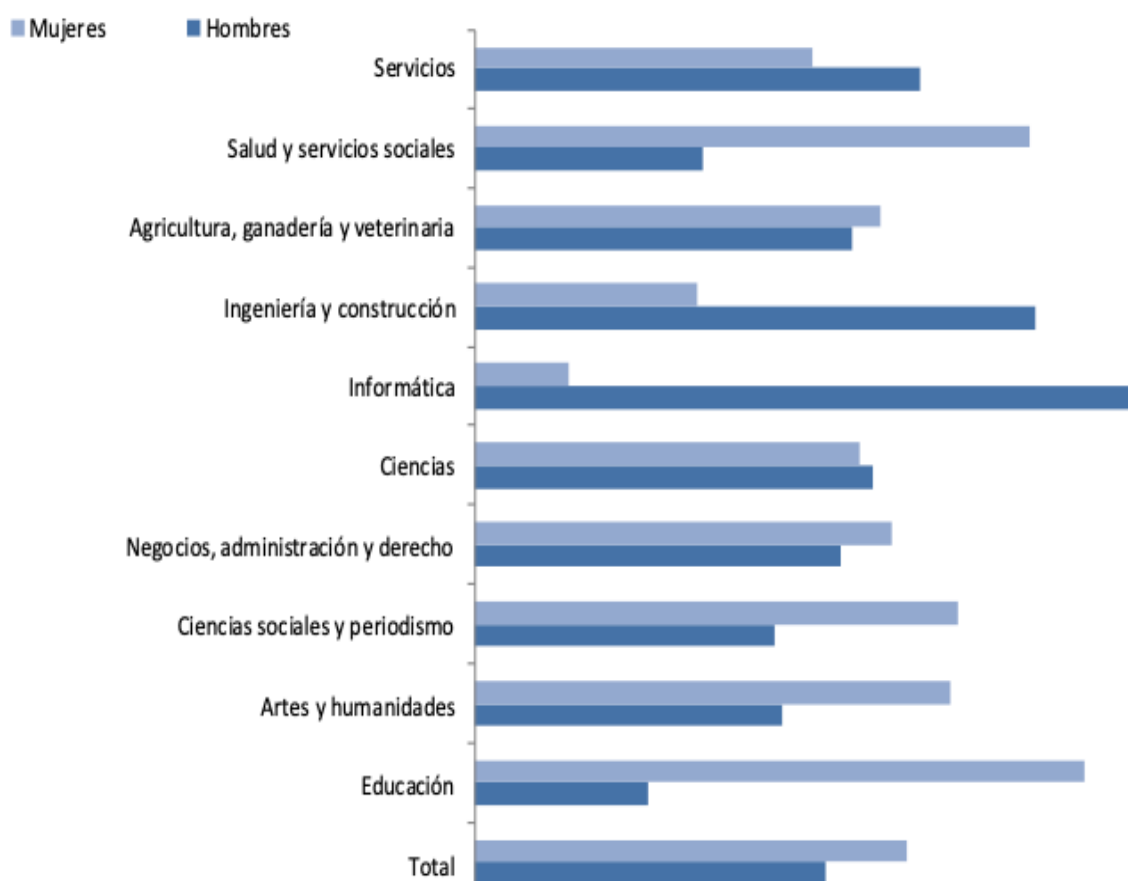
III. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

De atender a cuanto dispone la LO 4/2007, de 12 de abril, a cuyo través queda modificada la LO 6/2001, de 21 de diciembre, aun cuando son numerosos los preceptos referidos a la igualdad entre hombres y mujeres (algunos), el resultado estadístico confirma una realidad semejante a la reflejada en FP, es decir, la presencia de ramas “masculinas” y “femeninas”³⁵.

³⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Previsiones Convencionales sobre causas de discriminación olvidadas”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2020, pág. 312.

³⁵ TORRES GONZÁLEZ, O.M.: “La segregación horizontal. El riesgo de los agregados estadísticos”, *Feminismo/s*, núm. 31, 2018, pág. 240-243.

Gráfica 6. Matriculados en Grado por ámbito de estudio y sexo.



Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019)³⁶.

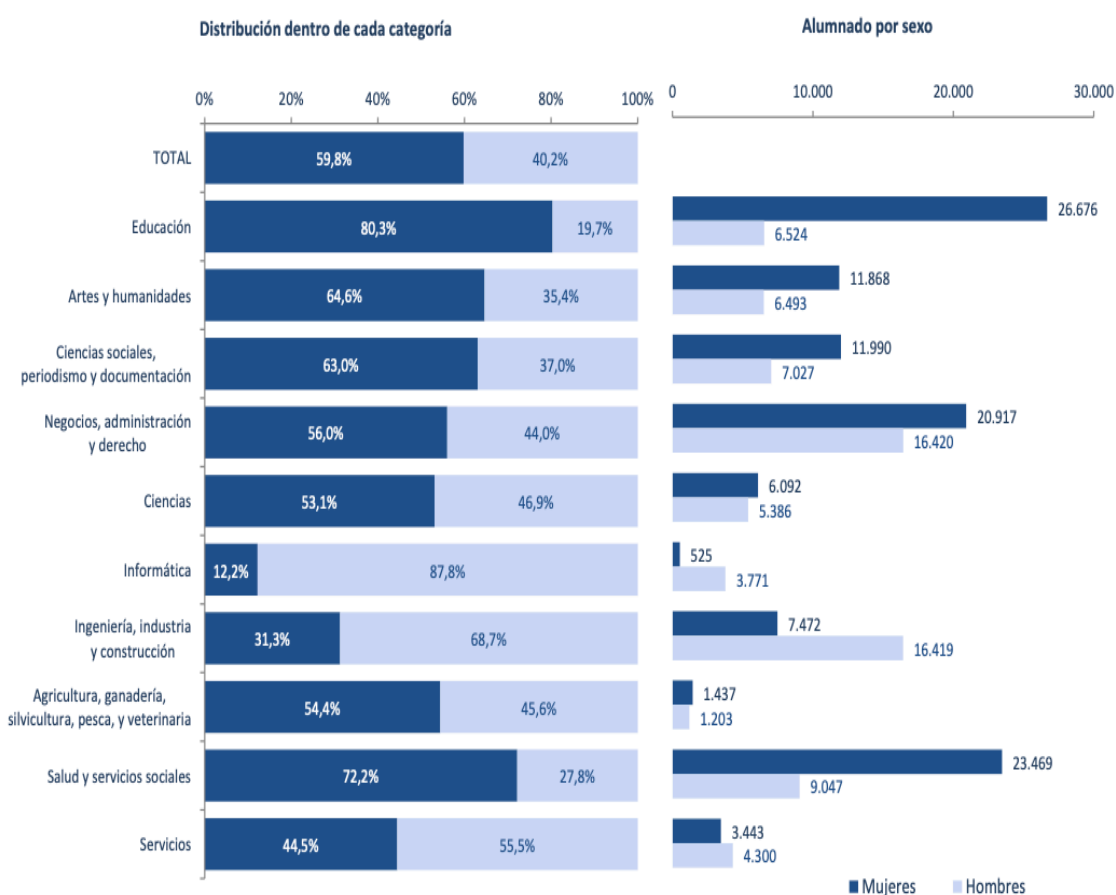
Durante el curso 2017/2018 las mujeres representaban más de la mitad de la población universitaria; en concreto, el 55'2% de los alumnos matriculados en Grado eran mujeres, frente a un 44'8% de varones.

De atender a las distintas ramas de estudio, ocupan el 78% de las plazas de Educación, y los hombres el 72% de las plazas de Ingeniería y Construcción, así como un 88% de las de Informática.

Los datos obtenidos de los egresados durante el curso 2017/2018 son similares a los anteriores:

³⁶ MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES: *Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU)*, Madrid (Gobierno de España), 2019, pág. 3.

Gráfica 7. Estudiantes egresados en estudios de Grado según sexo y ámbito de estudio (2017/2018).



Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2018)³⁷.

A pesar de ser superior el conjunto tanto de matriculadas como de egresadas, los números y porcentajes no encuentran traducción en etapas posteriores, es decir, en el acceso al mundo laboral, donde las cifras dejan ver cómo educación y cualificación no tienen relación directa con el acceso al trabajo³⁸.

El resultado encuentra explicación, al igual que ocurría con la FP, en la elección de estudios. Según cabe observar en las estadísticas, las mujeres muestran su preferencia por Grados tales como los relacionados con Salud y Servicios Sociales, Educación o Ciencias

³⁷ MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES: *Estudiantes egresados en estudios de Grado según sexo y ámbito de estudio. Curso 2017-2018*, Madrid (Gobierno de España), 2018.

³⁸ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "Inclusión digital de las mujeres. Especial referencia a la infracualificación tecnológica como elemento de género", en AA.VV.: *4ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y en la economía digital*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, págs. 537 y 538.

Sociales y Periodismo; en cuanto hace a los hombres, decantan su elección mayoritariamente por Ingeniería o Informática.

De hecho, el porcentaje de mujeres matriculadas en STEM ha ido disminuyendo a lo largo de los años, pasando de un 31% en el curso de 1985/1986, a un 11'9% en el curso 2016/2017. Esta situación provoca como resultado un porcentaje de graduadas en TIC de tan sólo un 0'6% en el año 2015³⁹.

Los datos acerca del género de los estudiantes durante el curso 2017/2018 muestran cómo, en la actualidad, las mujeres son mayoritarias en la universidad, concretamente son un 54'8% de la población, ocupando un 55'1% de las plazas de Grado, pero sólo alcanzando el 49'8% de las de Máster. Estas cifras permiten, si bien son reales en la actualidad, no deben ocultar cómo la diferencia ha ido descendiendo, y resulta cada vez más equitativo el número de mujeres y hombres, siendo en el curso previo (2016/2017) un 57'9%; en concreto, un 59'5% en Grado y un 57% en Máster.

Esta equidad desaparece de prestar atención al porcentaje de mujeres en según qué ramas. Las mayores diferencias en el curso 2017/2018 aparecen en Ingeniería y Arquitectura, donde tan sólo el 25% de los estudiantes eran mujeres, bajando incluso el porcentaje del curso anterior, donde fueron un 28'2%. Los datos invierten su tendencia en ramas como aquellas relacionadas con cuidados de la salud, donde los hombres ocupan un 30% de matriculados, y un 29'6% de los egresados en los citados cursos, con una realidad semejante en los estudios de Máster⁴⁰.

En definitiva, y conforme ocurre con la FP, las mujeres escasean en las titulaciones más solicitadas por las empresas, lo cual provoca una transición de los estudios al mundo laboral muy difícil, y una enorme cantidad de mujeres sobreeducadas y con unas condiciones de trabajo peores a las del resto de egresados.

1. EL CASO DE LA INGENIERÍA INFORMÁTICA

³⁹ MORALES INGA, S. y MORALES TRISTÁN, O.: “¿Por qué hay pocas mujeres científicas? Una revisión de literatura sobre la brecha de género en carreras STEM”, *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, núm. 22, 2020, págs. 118 y ss.

⁴⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN: *Resultados académicos de enseñanzas universitarias*, Madrid (Gobierno de España), 2018, pág. 25.

Uno de los factores más importantes a la hora de alejar a las mujeres en las TIC viene dado por el hecho de cómo son vistas por su entorno⁴¹. Ese ámbito próximo suele favorecer unas determinadas conductas dependiendo del género, lo cual alimenta unos ya de por sí marcados roles, verdaderamente determinantes a la hora de elegir la rama donde estudiar, empujando a las mujeres a sectores como el educativo o el sanitario, y a los hombres al tecnológico. Un índice bastante claro de esta situación es el proporcionado por la asignatura de Matemáticas, elemental en las TIC: los niños y niñas hasta 10 años tienen unos resultados similares, sin apreciar diferencias notables entre ambos; con posterioridad, empero, ellas decantan su preferencia por las Ciencias Sociales en su mayoría, debido al trato recibido por el conjunto de la ciudadanía, a partir del cual queda claro cómo no son tan competentes como los hombres en estos campos, pues ni siquiera tienen referencias o modelos femeninos a los cuales seguir⁴².

El grado donde menor representación ostentan las mujeres es Informática, con un 12% de presencia en el curso 2016/2017.

Un estudio realizado por la Universitat Oberta de Catalunya pretendió dar respuesta al interrogante sobre la razón por la cual las mujeres apenas eligen estos estudios, prestando atención a los factores más determinantes⁴³. Para ello, analizó la situación de tres alumnas de primer y segundo ciclo del grado de diferentes Universidades. Así coligen cómo tienen un gran sentimiento de competencia tecnológica, y son ellas mismas quienes aprenden por su propia cuenta; además de tener un gran interés por las Matemáticas y por los procesos lógicos. También permitió comprobar cómo el ambiente familiar de todas ellas favoreció este aprendizaje en las TIC.

Estos roles de género también afectan a determinados espacios; en concreto, a la distribución de hombres y mujeres. La afirmación anterior puede ser explicada a la luz del uso de ordenadores o los propios espacios tecnológicos, los cuales están mayoritariamente ocupados por hombres, y a su vez todo ello acarrea que por lo común sean ellos quienes disfruten el uso preferente de dichas herramientas y espacios, pues incluso los propios profesores los consideran más competentes; reforzando, así, unos ya de por sí marcados

⁴¹ SÁNCHEZ VADILLO, N.; ORTEGA ESTEBAN, O. y VALLLLOVERA, M.: “Romper la brecha digital de género. Factores implicados en la opción por una carrera tecnológica”, *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, Vol. 12, núm. 3, 2012, pág. 118.

⁴² LÓPEZ JIMÉNEZ, P.A. *et alii*: “Identidad de género en estudios de Ingeniería en el ámbito industrial”, en AA.VV.: *In-red*, Valencia (Universidad Politécnica de Valencia), 2019, págs. 1571 a 1577.

⁴³ SÁNCHEZ VADILLO, N.; ORTEGA ESTEBAN, O. y VALL LLOVERA, M.: “Romper la brecha digital de género. Factores implicados en la opción por una carrera tecnológica”, *Athenea Digital: Revista de pensamiento e investigación social*, cit., págs. 115 a 128.

estereotipos. La respuesta de las mujeres ante tales situaciones es, o bien adoptar una actitud menos femenina, yendo así en contra de su comportamiento esperado, o bien utilizar los espacios o herramientas cuando no estén ocupados.

Gracias a las tres alumnas participantes fue posible sopesar los aspectos a partir de los cuales fomentaron su interés por la tecnología desde niñas, lo cual, a la larga, mostró su preferencia por el Grado en Informática. Estos aspectos fueron su entorno familiar, el papel de los videojuegos en su infancia y, por último, el aprendizaje, la educación y su vocación⁴⁴.

A) Dentro del entorno familiar, y como es evidente, los padres juegan un papel muy importante. En estos casos, es el padre quien las introduce en el mundo de los videojuegos y permite el uso de ordenadores; aun cuando en alguno, la madre es quien permite una utilización del ordenador con el objetivo de que la niña aprenda a desenvolverse con esta herramienta.

También es altamente determinante la ausencia de hermanos, pues evita el conflicto derivado de considerar a los niños más capaces para utilizar estas herramientas, así como otorgarles preferencia frente a las niñas. Las entrevistadas, o son hijas únicas, o tienen hermanas.

Por último, otro de los factores influyentes en este entorno es la cercanía a un profesional del sector, como por ejemplo un amigo cercano.

Todas estas ideas podrían quedar sintetizadas en que una familia interesada en la tecnología muestra cierta exigencia a las niñas en cuanto al uso de ordenadores o videojuegos, y más importante aún, no presupone que el género determina sus capacidades.

B) El segundo de los factores analizados es el uso de videojuegos como factor capaz de despertar el interés por la tecnología. Las tres participantes comenzaron a jugar con videoconsolas a edades comprendidas entre los 6 y los 8 años, evolucionando en los siguientes al uso de ordenadores, que siguieron utilizando para el ocio, pero incluyeron, además, un uso más didáctico.

El sesgo por géneros también aparece, sin duda, en los videojuegos, donde hay más personajes dirigidos al género masculino, además de ser generalmente violentos o

⁴⁴ Un análisis parecido pero vinculado a la segunda brecha digital en SANTIAGO SEGURA, M.J.: *La segunda brecha digital como un problema de desigualdad de género: un estudio de su evolución*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2015, págs. 117 a 135.

competitivos. En ambos casos poco atractivos para las féminas, lo cual provoca mayores dificultades para la adaptación, pues ellas generalmente prefieren juegos en los cuales prime la cooperación, la colaboración, la lógica, etc.

Además, y siguiendo con la idea anterior, la imagen de la mujer está bastante infrarrepresentada, y no sólo por el menor número de personajes femeninos, sino también por la impresión general transmitida a través suyo, al tener, por lo general, un papel secundario, o incluso en ocasiones siendo la recompensa del protagonista, lo cual lleva al extremo de la imagen más sexista.

Las tres participantes lograron superar estas barreras de acceso al mundo de los videojuegos, dentro del cual siguen activas en el presente. Afirman cómo, sin duda, esta vía fue la que las acercó a la tecnología.

- C) El tercero de los factores viene dado por el aprendizaje, la educación formal y la vocación. El primer concepto puede ser desglosado, a su vez, en dos: autoaprendizaje, el cual consiste en utilizar de una manera intuitiva las herramientas, y el aprendizaje pasivo, asentado sobre la existencia de una guía en la cual encontrar cimientos. Las tres participantes asumen el primero de los tipos, es decir, autoaprendizaje, con grandes esfuerzos para aprender por sí mismas su uso.

La participación de los profesores en esta preparación es, por lo habitual, “contraproducente”. La calificación responde al hecho de mantener los ya citados roles, e incentivar a las chicas a decantar su elección hacia aquellas carreras socialmente “más adecuadas” para ellas⁴⁵. Por tanto, el aprendizaje formal apenas si ha sido relevante en su vida formativa.

Este tercer factor, con todo, resulta ser el menos influyente de los mencionados, estando tras sus propias ganas de aprender, la atracción tanto por los procesos lógicos y las matemáticas, y, por último, los móviles de su vocación.

Aun cuando los ordenadores y su entorno no intimidan a las niñas, y por lo habitual aparecen inclinadas hacia la tecnología, llega un momento en el cual esa atracción desaparece a resultas de conducir a un camino altamente masculinizado, donde ellos asumen el papel de producir y, además, son quienes más uso le dan.

⁴⁵ MORENO, I.M., *et alii*: “AMIGaS. Actividades de Motivación para la Igualdad de Género en STEM”, *Revista de Innovación y Buenas Prácticas Docentes*, Vol. 8, núm. 4, 2019, págs. 77 a 85.

Las tres participantes no asumen la vía habitual, es decir, el itinerario esperado. Comenzaron a utilizar los videojuegos siendo muy niñas, las tres coinciden también en la ausencia de esa competición que por lo común aparece de tener hermanos y por último, y con una gran relevancia, los padres fomentaban ese manejo. Todo ello, a la larga, las ha llevado a dominar la Informática.

Sin duda, el factor más determinante en la trayectoria de las tres ha sido el ambiente familiar, sobre todo la figura paterna, pues la materna no tenía altos conocimientos tecnológicos. El padre fue quien las introdujo desde bien pequeñas en este mundo, recibiendo una importante atención por su parte y permitiéndoles un uso adecuado tanto de videoconsolas, en un primer momento, como de ordenadores personales, en etapas posteriores. Un uso que no era compartido debido a la ausencia de hermanos, o al menos de hermanos con una edad próxima a la suya. Esta atención paterna en los primeros años conllevó un interés posterior que dio lugar al autoaprendizaje.

2. LA ESCASA INFLUENCIA DE LA EDUCACIÓN FORMAL

En el ejemplo anterior también llama la atención, y de forma preocupante, la escasa relevancia de la educación formal de las estudiantes, así como su poca influencia a la hora de elegir los estudios superiores. Aun cuando esta formación debería permitir un acercamiento a las nuevas tecnologías, pues los cambios sociales así lo reclaman, pasa totalmente desapercibida, no en vano el uso del ordenador en las aulas fue aquel que ellas consiguieron aprender solas en su casa.

Para tratar de dar solución a este problema, la UE ha diseñado sus propios planes de actuación. Siguiendo su estela también lo ha hecho el Gobierno español, a través del “Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información”⁴⁶. Entre los propósitos recogidos en el documento aparece de manera expresa el de aumentar la participación de las mujeres en el sector de las TIC, rompiendo las desigualdades que sufren a la hora de acceder y utilizarlas.

⁴⁶ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información*, Madrid (Gobierno de España), 2018, págs. 17 y 18.

Para alcanzar la igualdad de uso, entiende necesario llevar a cabo actuaciones que permitan un mejor acceso a los dispositivos e internet, e incidir también en la formación, centrando la atención, fundamentalmente, en los grupos con mayores dificultades para el aprendizaje, como las mujeres de mayor edad o inmigrantes.

La inclusión digital en la actualidad no solo pasa por un uso básico de las TIC, sino también por la utilización ordinaria de estos servicios, por su inclusión en la actividad del día a día⁴⁷. Las medidas sobre las cuales resulta más importante incidir son las de sensibilización y difusión, así como cuantas fomenten una formación asentada en la igualdad y la presencia de las tecnologías en las aulas.

El segundo de los objetivos consiste en lograr un aumento del protagonismo de la mujer en este sector, así como aumentar el número de profesionales y empresarias. Para lograrlo, entiende imprescindible que las propias empresas confieran la importancia necesaria a las tecnologías, mejorando y aumentando el uso de herramientas; siempre teniendo en cuenta, a su vez, la meta de aumentar la presencia de mujeres en el ámbito formal⁴⁸.

También entiende que resulta imprescindible colaborar con las empresas (en especial con las PYME) para defender todos los aspectos positivos derivados del uso de las TIC, además de aumentar la formación, fomentar su uso y adaptarlas a cada puesto para lograr el mayor rendimiento posible. En cuanto a la figura de las mujeres, empresarias y profesionales, parece imprescindible poner en marcha una formación específica, así como educar sobre las ventajas de su uso efectivo en la comercialización, gestión, o en la propia formación, entre otros muchos ejemplos⁴⁹.

Conviene tener en consideración, siempre, la oportunidad para el emprendimiento que trae consigo tal percepción y el elemento de empleabilidad subyacente, pues otorga una gran facilidad a la hora de buscar empleo, hacer entrevistas y, por supuesto, formarse.

A diferencia de cuanto ocurre con las TIC, existen áreas donde las mujeres son mayoritarias, como por ejemplo, la sanidad o la educación, motivo por el cual buscarán ofertas adaptadas a sus necesidades. En consecuencia, resultará imprescindible también

⁴⁷ VICO BOSCH, A. y REBOLLO CATALÁN, A.: “Incidencia de las políticas de inclusión digital en el uso de las redes sociales de mujeres de entorno rural”, *Prisma Social*, núm. 21, 2018, págs. 263 a 281.

⁴⁸ SEBASTIÁN, M.C.; MARZAL GARCÍA-QUISMONDO, M.A. y AYUSO, D.: “Sociedad de la información e inclusión digital en España”, *Ciencias de la Información*, Vol. 37, núm. 1, 2006, pág. 76.

⁴⁹ VERA VITERI, L.; CÁRDENAS BERRIO, M.K. y PIEDRA SALOMÓN, Y.: “Políticas de información e inclusión femenina desde un enfoque CTS”, *RECUS*, Vol. 4, núm. 1, 2019, págs. 38 y 39.

impulsar el desarrollo de ofertas para atender estas necesidades, así como velar por la existencia de una igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

En tercer lugar, resulta imprescindible aumentar el uso de servicios públicos digitales por las mujeres; aspecto a poner en relación con el precedente, pues si el diseño fuera femenino y captara el interés de las destinatarias cabe presumir que aquellas los utilizarían mucho más.

De igual modo, es importante que la información suministrada por las páginas web tenga en cuenta la existencia de usuarios tanto masculinos como femeninos; por tanto, información de interés para ambos, no discriminando a la mujer, como suele ocurrir. Aspecto en el cual resultan necesarias actuaciones de sensibilización y de difusión, así como de fomento de la igualdad en los servicios públicos relacionados con la tecnología⁵⁰.

En cuarto y último lugar es menester otorgar confianza y seguridad de las mujeres en las TIC. Ellas están preocupadas en particular por la seguridad en la red, y más en concreto en relación con la intimidad o con el acceso de los menores a contenidos perjudiciales para su formación. Como consecuencia, tienden a utilizar menos internet y compran en cantidad aparentemente inferior o utilizan menos la banca electrónica⁵¹.

La mayor preocupación, en especial por la intimidad, podría estar relacionada con la gran cantidad de contenido relacionado con el sexo disponible en la red, o por el ciberacoso, lo cual genera sentimientos de vulnerabilidad frente a los cuales es preciso intervenir para aumentar su confianza y su seguridad en los ámbitos digitales.

En este sentido, son los hombres quienes mayor uso hacen de software de seguridad, lo cual constituye una contradicción, si bien sencilla de explicar de recordar cómo son también quienes más utilizan y desarrollan sus habilidades en este ámbito; aspecto por el cual, en definitiva, saben emplearlas mejor y de forma más segura.

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

⁵⁰ En este sentido, resulta relevante la reflexión de NÚÑEZ PUENTE, S. y SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, M.F.: “Presencia de la mujer en los medios de comunicación audiovisuales en Internet”, *Scire*, Vol. 11, núm. 2, 2005, págs. 179 y 180.

⁵¹ En este último punto, elocuentes los datos de CARBÓ VALVERDE, S. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, F.: “El cliente de la banca digital en España”, *Cuadernos de Información Económica*, núm. 258, 2017, págs. 75 a 84.

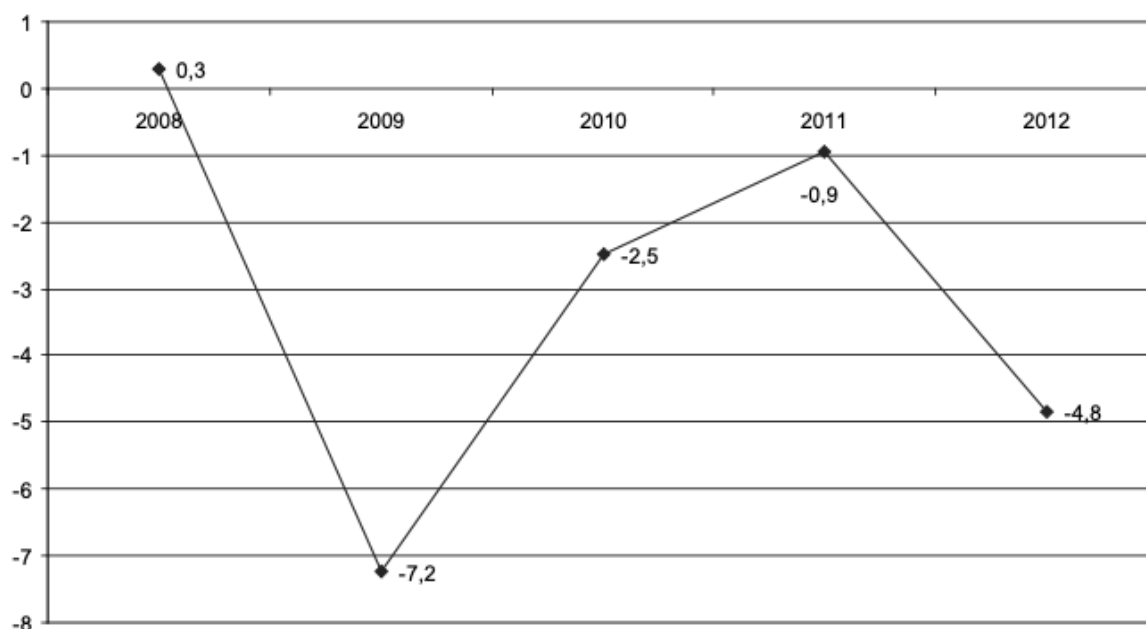
La formación continuada ocupa un lugar fundamental en la vida profesional del trabajador, en tanto mecanismo fundamental para adaptarse a los cambios en el trabajo y, en consecuencia, seguir desarrollando su actividad productiva de la manera más efectiva posible. Procederá examinar algunas de las cuestiones que mayor relieve presentan si puestas en conexión con el mundo laboral de la mujer.

1. LOS EFECTOS DE LA RECESIÓN ECONÓMICA. AUSENCIA DE FORMACIÓN DURANTE LA CRISIS.

El contexto dado por la reciente crisis económica fue proclive para abordar la situación de esta formación. Momento en el cual la destrucción de empleo fue devastadora, pero que pudo ser aprovechada para continuar formando a los trabajadores y, en consecuencia, lograr una mayor productividad. La decisión y la práctica en España fueron, desafortunadamente, otras.

El mercado de trabajo nacional resultó ser uno de los más sensibles a nivel europeo, pues, ante similares variaciones a las experimentadas en el resto de Europa, sufrió una mayor destrucción de empleo. La ocupación en España comenzó a sufrir la crisis económica a partir de 2008, concretamente la segunda mitad. Entre el citado año y 2012 desaparecieron más de 3 millones de puestos de trabajo.

Gráfica 8: Variación interanual del empleo (año 2008–2012).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (2008–2012)⁵².

Los puestos de trabajo más afectados fueron aquellos con unas determinadas características (jornada, duración de contrato o tipo de ocupación), entre los cuales, cuantos requerían baja cualificación fueron los más prescindibles. También la temporalidad fue otra característica determinante a la hora de su eliminación, lo cual no significó que cuantas personas tenían puestos indefinidos no sufrieran sus efectos.

Otras variables muy influyentes, como el sexo, la edad o la formación, llevan a sentar una conclusión: los hombres sufrieron más los efectos de la crisis, a pesar de lo cual permanecen por encima de la mujer en cuanto hace al porcentaje de su ocupación laboral. La explicación radica en el desempeño por los varones de los puestos más afectados (por ejemplo, la construcción –sector masculino por antonomasia–, donde las pérdidas de empleo fueron un 41% del total). De prestar atención a las características personales, la mujer es quien más vulnerable aparece, como ya lo era en un entorno estable (menores tasas de empleo, contratos atípicos, etc.), pues las circunstancias provocaron recortes en ámbitos como la conciliación, contexto donde resultaron ser las principales afectadas⁵³.

⁵² ROCHA, F. y ARAGON, J.: “La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España”, *Gaceta Sindical*, núm. 19, 2012, pág. 71.

⁵³ Entre muchísimos ensayos, el elocuente discurso de NÚÑEZ, A.: “Crisis económica y el impacto en el mundo del trabajo para la mujer”, *Nuestra Bandera*, núm. 234, 2016, págs. 66 a 69.

También proyectó su marca negativa, en un primer momento, sobre personas con los niveles más bajos de formación, aun cuando a medida que iba avanzando la crisis acabó afectando a todos por igual.

Varios fueron los factores que influyeron para no haber aprovechado la oportunidad de la crisis y proporcionar mayor formación con carácter general:

- A) El primero, la falta de inversión en formación por parte de las empresas, en particular las más pequeñas, pues las grandes resisten mejor los tiempos desfavorables. Por tanto, si la actualización de conocimientos depende de los empleadores, tanto de los fondos públicos como de la utilización de los recursos económicos propios, cuando no hay activo disponible el reciclaje profesional pasa a ser uno de los primeros afectados.
- B) Mientras en países europeos como Francia o Suecia, entre otros, dicha situación fue aprovechada para modificar la regulación relativa a permisos y excedencias, en España no pareció necesario, provocando un incremento en las solicitudes de permisos. En el momento en el cual comenzó a experimentar signos de recuperación, estas solicitudes de tiempo sin retribución para poder dedicarlo a formación comenzaron a decaer de forma notoria.

La participación de la mujer en acciones de formación continuada mantuvo así índices más o menos estables. En el año 2008 era de un 43'7%, y alcanzó un 44% en 2016, a pesar de ser las más afectadas por este periodo de recesión. Los permisos individuales para la formación experimentaron un enorme retroceso en el mismo período, descendiendo de un 48'6% a un 36'7%.

- C) De los datos anteriores cabrá concluir que las féminas han mostrado una superior tendencia a la descualificación, provocada en parte por su posición en el mercado laboral, pues son ellas quienes ocupan puestos de trabajo temporales y a tiempo parcial; por otro lado, procedería volver sobre los problemas a la hora de conciliar su vida laboral con la personal, optando (más bien obligadas por la situación) a un puesto de trabajo parcial o incluso, en el peor de los casos, la inactividad. En definitiva, hay dos elementos llamados a la retroalimentación: a consecuencia de las dificultades de conciliación optan por la parcialidad, asumiendo todos los perjuicios inherentes a tal decisión.

Gráfica 9. Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28.

	España				UE-28			
	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015
Sin hijos								
Hombres	8,2	9,2	8,9	8,9	7,7	8,1	8,0	8,1
Mujeres	20,9	18,9	20,4	21,3	21,3	21,8	22,2	22,3
1 hijo								
Hombres	4,5	5,9	5,7	5,8	5,0	5,1	5,2	5,4
Mujeres	26,3	24,9	26,6	27,6	31,5	31,9	31,9	31,8
2 hijos								
Hombres	2,8	4,2	3,9	5,1	4,6	4,9	4,7	4,9
Mujeres	26,1	27,5	26,6	27,9	37,4	38,3	38,3	38,8
3 hijos o más								
Hombres	3,4	4,8	6,4	5,9	6,9	7,0	7,6	6,8
Mujeres	27,5	33,3	26,2	25,4	43,8	44,8	45,4	45,2

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo. Eurostat⁵⁴.

2. LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Bajo el halo del principio de igualdad y no discriminación y arropado por las previsiones que al respecto introducen normas tan importantes en el ámbito laboral como el Estatuto de Trabajadores o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, texto y contexto de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, muestran el difícil caminar de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras hasta alcanzar la meta que en la actualidad viene a quedar establecida en la corresponsabilidad.

Sería un largo camino que valdría la pena recorrer aun cuando sólo fuera por dejar cumplida noticia de cuanto con toda propiedad ha sido considerado “el factor” capaz de definir gran parte del déficit que en su preparación continuada siguen encontrando las mujeres a día de hoy⁵⁵. De este modo, cabrá establecer cómo la falta de oportunidades para conciliar su vida laboral y familiar adquiere una notoria y evidente repercusión en la formación

⁵⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (Niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*, Madrid (INE), 2018, pág. 3.

⁵⁵ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “La Formación Profesional: pieza clave para la conciliación laboral y familiar”, en AA.VV.: *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Albacete (Bomarzo), 2012, pág. 97.

continuada, sin olvidar tampoco situaciones tales como las excedencias por cuidado tanto de hijos o de personas dependientes a su cargo, el abandono de su puesto de trabajo en el momento donde resulte vital para desarrollar una satisfactoria carrera profesional o, por no seguir, las inexistentes medidas para la reorientación, facilidades para la reintegración, etc.⁵⁶. Un cúmulo de factores llamados a generar la pérdida de la cualificación profesional⁵⁷.

Sobre las excedencias por cuidado de hijos, y acudiendo a los resultados que muestra en 2018 el Instituto Nacional de Estadística:

A) El porcentaje de mujeres es de 3'6%

- 2'7%, entre 18 y 34 años.
- 3'3%, entre 35 y 44 años.
- 3'9%, entre 45 y 64 años.

B) El porcentaje de hombres es de un 2'9% (con datos desconocidos por cada tramo de edad).

Sobre el abandono de su puesto de trabajo por cuidado de personas dependientes, los datos arrojan el balance gráficamente expresado acto seguido:

Gráfica 10. Parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes por grupos de edad.

	2018	2017	2016	2015	2014
Hombres					
De 16 a 24 años	12,0	10,6	9,4	9,3	10,1
De 25 a 34 años	22,4	23,5	24,1	25,1	25,9
De 35 a 44 años	23,9	24,2	26,1	26,4	27,1
De 45 a 54 años	24,8	25,0	24,6	24,7	23,8
De 55 y más años	17,0	16,8	15,8	14,5	13,0
Mujeres					
De 16 a 24 años	7,2	7,7	8,2	8,1	8,4
De 25 a 34 años	23,7	22,8	24,1	25,2	27,2
De 35 a 44 años	27,7	29,1	29,0	29,5	30,0
De 45 a 54 años	26,5	26,7	25,9	25,6	24,0
De 55 y más años	14,8	13,7	12,7	11,6	10,4

Fuente: Encuesta de población Activa (2018)⁵⁸.

⁵⁶ BLANCO GARCÍA, M.; SÁNCHEZ ANTOLÍN, P. y RAMOS PARDO, F.J.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en Formación ocupacional”, *REMIE*, Vol. 6, núm. 2, 2016, págs. 127 y ss.

⁵⁷ REQUENA MONTES, O.: *Formación Profesional Continua y prestación de trabajo: el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 2019.

⁵⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (Niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*, cit., pág. 7.

La conciliación de la vida laboral y familiar resulta ser una cuestión que no debería distinguir entre sexos, de ahí la llamada en los últimos años a la corresponsabilidad⁵⁹. Incumbe tanto a hombres como a mujeres, pues su objetivo radica en compatibilizar la vida laboral con la personal, así como todo cuanto esta última conlleva⁶⁰. La realidad denota que no es así, y pone de relieve lo lejano de sus objetivos, siendo, por lo habitual, las mujeres quienes desempeñan la mayor parte de las labores en el hogar y en el cuidado de la familia.

Son, de este modo, las responsables del cuidado de personas dependientes, además de ser trabajadoras (es decir, asumen un doble rol, o doble tarea), mientras los hombres realizan su trabajo pero no asumen labores domésticas, lo cual hace pesar sobre las féminas, en muchas ocasiones, la elección entre el desarrollo de su trabajo o el cuidado de su familia. Los datos de los ocupados a tiempo parcial por cuidado de hijos, según el INE, constituyen un ejemplo preclaro de lo expuesto: entre los 25 y los 54 años, el 26'3% de mujeres con un hijo trabajan a tiempo parcial, frente a un 4'5% de hombres; en el supuesto de tres o más hijos, las mujeres con un contrato laboral a tiempo parcial alcanzan el 27'5% frente a un 3'4% de hombres⁶¹.

La situación bajo la cual la mujer entra en desigualdad de condiciones al mercado laboral está generando enormes desajustes en el trabajo, pues ocupan la mayor parte de los empleos a tiempo parcial, o interrumpen más su labor, sufriendo a largo plazo las desventajas inherentes a cualquiera de las dos opciones anteriores.

El modelo de familia anterior, en el cual el hombre se encargaba del sustento familiar y la mujer del cuidado, ha ido desapareciendo progresivamente, pero este dato no supone el abandono por parte de la mujer de su papel tradicional; simplemente la convierte en trabajadora además de garante de los cuidados de la familia.

Otra de las dificultades radica en su incorporación a un mercado formado en su mayor parte por hombres y para hombres, donde la conciliación aparece concebida como una labor femenina, siguiendo los patrones antiguos de familia. Además, el debate de la conciliación-corresponsabilidad no está discurriendo por el cauce correcto, pues no centra sus metas en

⁵⁹ DALMAU, O.: “Corresponsabilidad y empoderamiento en la formación y el aprendizaje corporativo”, *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, núm. 142, 2019, págs. 48 a 51.

⁶⁰ BLANCO-GARCÍA, M.; SÁNCHEZ-ANTOLÍN, P. y RAMOS-PARDO, F.J.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en formación ocupacional”, cit., pág. 146.

⁶¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (Niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*, cit., pág. 2.

abordar los problemas actuales, como las necesidades específicas de servicios que surgen en los entornos urbanos o la necesidad de priorizar la atención personal; mantiene la economía y la producción en un primer plano, dejando a las personas relegadas a uno secundario.

Es necesario un cambio de perspectiva donde el centro pase a ser la propia vida, dejando en segundo lugar lo público y lo mercantil, y esto supondría reconocer como merece toda labor relacionada con los cuidados de forma altruista, habitualmente desempeñada por mujeres.

A pesar de haber tratado de fomentar la igualdad en el trabajo a través de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, los papeles permanecen sin demasiados cambios, conforme lo demuestran los datos anteriormente citados sobre el cuidado de hijos, pues el cuidado de la familia y el hogar como labores esencialmente femeninas están profundamente arraigadas.

La formación parece fundamental para corregir esta situación. Durante las dos últimas décadas ha tenido una evolución muy positiva, según ha cabido observar a través de los datos de mujeres estudiantes tanto en FP como en la Universidad⁶². En realidad, de nuevo, el resultado dista de ser óptimo, pues ha provocado una gran cantidad de mujeres sobrecualificadas, quienes no encuentran su lugar en el ámbito laboral y quedando, en consecuencia, postergadas en su papel de cuidadoras dentro del núcleo familiar.

Muchas de las mujeres trabajadoras ostentan, así, titulaciones desde el graduado escolar hasta el doctorado. Existen infinidad de oportunidades formativas en la actualidad, especialmente en las mujeres jóvenes, quienes tienen mayor acceso a los estudios, pero este es el único avance significativo hasta ahora obtenido.

Por otro lado, la formación ocupacional no puede ser concebida como algo puntual o cíclico, sino permanente; de ahí lo intercambiable de las expresiones “formación ocupacional” y “formación permanente”, ambas como vía adecuada para, al mismo tiempo adquirir un nivel óptimo de conocimientos, alcanzar un desarrollo profesional y personal pleno y satisfacer las necesidades empresariales. A día de hoy, la sociedad ha de hacer frente a constantes cambios, especialmente de tipo tecnológico, lo cual reclama un reciclaje adecuado para una conveniente adaptación, y las mujeres llevan a cabo importantes sacrificios con el propósito

⁶² MAGANTO MATEO, J.M.; ETXEBERRÍA MURGIÓNDO, J. y MAGANTO MATEO, C.: “Conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral: necesidad de formación en adolescentes y jóvenes”, en AA.VV.: *Educación, ciudadanía y convivencia. Diversidad y sentido social de la educación*, Zaragoza (Sociedad Española de Pedagogía), 2008, pág. 1054.

de mantener actualizados sus conocimientos para poder desempeñar de una forma eficaz su trabajo. Las de mayor edad son quienes más esfuerzo han de realizar por seguir en su preparación, cuyo reto, además, alcanza grandes aportaciones personales para ellas. También cabe destacar una consecuencia negativa, pues es muy habitual la necesidad de compaginarla con el cuidado de hijos y con el propio trabajo, llegando, a la larga, incluso a provocar problemas de salud.

Otro elemento viene dado por la organización del trabajo, si puesto en relación con la formación y la conciliación. El modelo actual provoca la adopción por las mujeres de roles masculinos, no en vano el sistema resiste al cambio; más aún cabría considerar que de algún modo penaliza la maternidad, impidiendo su desarrollo profesional tras la misma, pues considera su carga laboral debe ser reducida, al no llegar a cumplir sus objetivos anteriores. No en vano, muchas de las afectadas consideran la necesidad de reducir su carga laboral por no llegar a cumplir sus objetivos anteriores.

El “techo de cristal” es otro de los problemas del actual modelo, y no sólo afecta a los sectores masculinizados, sino también a los considerados femeninos. Es el caso, por ejemplo, del telemarketing, ocupado en un 85% por mujeres, pero sin representación femenina en cargos directivos.

Por otro lado, el trabajo parcial o la reducción de horas de la jornada laboral suele ser en numerosas ocasiones la consecuencia de estructurar la actividad, pues muchas trabajadoras no han tenido otra opción para mantener sus puestos de trabajo y atender a sus necesidades personales y familiares.

Otro elemento importante es la forma en la cual los trabajadores conciben la conciliación. A pesar de ser una serie de medidas a todos ellos atinentes, en la práctica aparecen asociadas a la mujer. Son ellas quienes adquieren la responsabilidad del cuidado del hogar y familia, debiendo elegir entre su trayectoria profesional o su vida personal en numerosas ocasiones. Incluso quienes relegan al hombre a un segundo plano, asumen la idea de la crianza de los hijos como algo naturalmente femenino.

También es importante, aun cuando suele pasar desapercibido, sopesar cómo la conciliación no sólo es necesaria cuando existen hijos o familiares dependientes, sino también para llevar a cabo una formación continuada, entre otros poderosos motivos por la poca flexibilidad horaria, la excesiva duración de la jornada o la negativa valoración en el desempeño de su trabajo.

En cuanto hace a los recursos utilizados para lograr tan difícil equilibrio a pesar de los movimientos, muchas veces no son los proporcionados por las empresas, sino los de la colaboración de los familiares cercanos mientras dura la jornada laboral; es decir, la búsqueda de unos medios de conciliación efectivos tiene lugar, por lo común, a instancia y a costa de la propia trabajadora.

Por lo demás, la decisión de pedir ayuda dentro de la familia no es un recurso al cual se acude por voluntad propia, sino la última opción, adoptada tras no haber logrado de ninguna forma otra vía de conciliación en la cual no aparezcan involucradas terceras partes. Esta labor suele ser habitualmente desempeñada por abuelos y abuelas quienes, al estar inactivos, acceden a ofrecer una ayuda para facilitar a sus hijos e hijas el desarrollo de su trabajo de la mejor manera posible.

3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA LEY: EL SECTOR SANITARIO. APUNTE SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La formación continuada constituye una obligación genérica del empleador. En cuanto tal, apenas si tipificada en el ordenamiento jurídico con deberes expresos. Notable excepción es la que afecta al personal sanitario tanto público como privado, proveniente de las exigencias que al respecto derivan de la libre circulación de tan cualificados trabajadores en la Unión Europea⁶³. Así lo establece de manera concluyente el artículo 33.1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias: “la formación continuada es el proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario”.

Recibe de este modo una perspectiva de la formación continuada concebida como un deber personal y un derecho profesional⁶⁴. Como deber cabe atender a la voluntad dirigida a conservar una buena posición, lo cual supone el compromiso por seguir adquiriendo

⁶³ CASTEJÓN CASADO, M.: “Sistema de acreditación de formación continuada de profesiones sanitarias en España”, *Medicina Clínica*, Vol. 123, núm. 6, 2004, pág. 225.

⁶⁴ PARDELL ALENTÁ, H. y GÓMEZ ASOREY, C.: “¿De quién es responsabilidad la formación continuada de los médicos?”, *Atención Primaria*, Vol. 38, núm. 6, 2006, págs. 350 a 354.

conocimientos para así mantener la diferenciación profesional y seguir resultando competente en su campo; como derecho, obliga al empleador a proporcionar directamente dicha formación o encomendársela, a su cargo, a un tercero. En todo caso, siendo conscientes de la necesidad formal de obtener la oportuna acreditación, lo cual supone respetar los contenidos mínimos uniformes y exigir la cualificación oportuna en los formadores⁶⁵.

En cada autonomía ha debido constituirse la pertinente Comisión de Formación Continuada para las profesiones sanitarias, atendiendo a la diversidad de cualificaciones en presencia⁶⁶. Importa, en cuanto al objeto de este estudio hace, el relieve otorgado a la mujer en esta específica preparación de carácter reglado:

- A) La composición de la Comisión habrá de ser paritaria, lo cual garantiza de partida la integración en la misma de un número de mujeres igual al de hombres y, a sus resultados, la sensibilización adecuada por cuantos problemas puedan ser estrictamente femeninos.
- B) En cuanto a los contenidos respecta, así como las vías para poder facilitar este adecuado aprendizaje, resulta habitual incluir temas donde la transversalidad de género está presente, así como la preocupación por asuntos tales como permisos retribuidos, licencias, o articulación en las jornadas y descansos en orden a facilitar el adecuado reciclaje.
- C) En los resultados siempre habrá que atender, convenientemente desagregados, a los elementos que diferencian entre hombres y mujeres. Particular atención corresponderá también a aquellas específicas profesiones abiertamente feminizadas (sirva el ejemplo de la enfermería) y la posible separación en sus condiciones respecto de otras sin tan acusado protagonismo de la mujer.

Allá donde no llega la norma estaría llamada a hacerlo la negociación colectiva; sin embargo, no suele ser este el camino transitado como regla. La práctica generalidad de los convenios colectivos ignoran la necesidad de reciclaje profesional. Cuantos sí lo hacen recogen un contenido muy diverso, pudiendo mencionar como previsiones más habituales las relativas a las siguientes materias:

⁶⁵ MORENO ALFONSO, R. y DE FRANCISCO ENCISO, E.: “Sistema acreditador de formación continuada de las profesiones sanitarias”, *Revista Valenciana D’Estudis Autonòmics*, núm. 30, 2000, pág. 141.

⁶⁶ RODRÍGUEZ GÓMEZ, M.J. y PAYARÉS NEILA, L.: “Creación y funcionamiento de la Comisión de Formación Continuada de las profesiones sanitarias y de su sistema acreditador”, *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, Vol. 10, núm. 2, 2007, págs. 97 a 104.

- A) Tiempo durante el cual se va a impartir, por ley establecido durante la jornada de trabajo y por Convenio matizando el dato de ser obligatoria y retribuida⁶⁷. Si las horas de formación no pudieran ser impartidas durante el horario de trabajo, la compensación con los descansos oportunos o la retribución como horas ordinarias o extraordinarias adicionales⁶⁸.
- B) Incentivos de contenido económico directo⁶⁹ o indirecto⁷⁰.
- C) Estímulos bajo la forma de preferencia para ascender o promocionar si los cursos a los cuales se ha asistido tienen relación con el puesto de trabajo desempeñado⁷¹.
- D) Creación de estructuras más o menos firmes destinadas a controlar el proceso formativo. En este sentido, los comités de formación (de naturaleza mixta, por lo común⁷²), sirven para controlar la calidad y efectividad de la formación impartida⁷³. Al mismo tiempo son la expresión de la racionalidad a la hora de expresar tanto la necesidad de planificar estas actuaciones⁷⁴ como de destinar una partida económica a su correcta realización⁷⁵.

En verdad, todas y cada una de tales cláusulas merecen una alabanza⁷⁶; sin embargo, cabe echar de menos la ausencia de alusión a los problemas estrictamente femeninos vinculados con el reciclaje profesional. Concedores, a estas alturas, de las renuncias que han debido efectuar numerosas mujeres, o bien en esta vía, o bien en la de los planes de igualdad, procedería adecuada respuesta.

⁶⁷ Artículo 37 del Convenio Colectivo Telefónica Servicios Audiovisuales (BOE 24-2-2014).

⁶⁸ Artículo 37 convenio colectivo European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE 26-02-2015).

⁶⁹ Artículo 27 del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios, Sociedad Limitada Unipersonal (BOCM 19-3-2016).

⁷⁰ Artículo 22 del Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE 18-10-2019).

⁷¹ Artículo 8 del Convenio Colectivo Bull (BOE 17-7-2014).

⁷² Artículo 69 del Convenio Colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 8-2-2019), Artículo 55 del Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, SA, Fábricas (BOE 15-5-2018), artículo 104 del Convenio Colectivo Grupo Endesa (BOE 13-2-2014), Artículo 220 del Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 13-11-2019).

⁷³ Artículo 43 del Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28-2-2018), Artículo 59 del Convenio Colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 30-5-3017).

⁷⁴ Artículo 53 del Convenio Colectivo de Tradia Delecom (BOE 1-8-2019).

⁷⁵ Artículo 14 del Convenio Colectivo Mapfre Grupo Asegurador (BOE 12-4-2019) y artículo 11 del Convenio Colectivo Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 27-8-2018).

⁷⁶ MUÑOZ RUIZ, A.B.: “Líneas de tendencia en materia de empleo, contratación y formación en los convenios colectivos de Empresa”, en AA.VV.: *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Valladolid (Lex Nova), 2015, págs. 237 a 242.

4. EL “TECHO DE CRISTAL”

Para poder afrontar la situación de discriminación descrita es preciso conocer las causas que la provocan, la vía en la cual toma forma y sus resultados, así como analizar posibles soluciones⁷⁷.

Uno de los planteamientos teóricos más difundidos⁷⁸ defiende cómo la vía bajo la cual se manifiesta el problema no deriva de ser mujer, sino del lugar ocupado dentro del mercado y el interés por el puesto desempeñado. La asociación de una determinada posición laboral con el género viene dada, por lo común, por el motivo de ser las mujeres quienes ocupan los escalafones más bajos. La explicación a este fenómeno podría redundar en el dato de un acceso más tardío al de los hombres en el mercado laboral (las tasas de empleo de las mujeres aumentan en la medida en la cual lo hace también la edad) y, por tanto, a que puede dar lugar la promoción a esos puestos no ocupados por hombres; además, la motivación y el interés laboral de la mujer es inferior.

4.1. UNA NOCIÓN EN PERMANENTE CONSTRUCCIÓN.

El concepto de “techo de cristal” surge en los años ochenta, y comienza a ser utilizado para hacer referencia a las barreras a las cuales deben hacer frente las mujeres en su vida laboral, a pesar de tener capacidades suficientes a la hora de lograr puestos directivos. Para lograr entender esta situación cotidiana para muchas mujeres en el día a día han surgido diferentes perspectivas⁷⁹.

Bajo un punto de vista psicológico, apenas cabe apreciar elementos de diferenciación entre hombres y mujeres en cuanto hace a motivación y personalidad. Estas diferencias

⁷⁷ HEREDIA BARBERÁ, E.: “Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género”, *Sostre de Vidre*, núm. 40, 2002, pág. 55.

⁷⁸ KANTER, R.M.: “Men and women of the corporation”, *Nueva York* (Publishers of New York), 1977, págs. 245 a 266.

⁷⁹ Siguiendo a SARRIÓ CATALÁ, M.T.; HEREDIA BARBERÁ, E.; RAMOS LÓPEZ, A. y CANDELA AGULLÓ, C.: “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 17, núm. 2, 2002, págs. 167 a 182.

proceden especialmente del dato de considerar la mayor capacidad comunicativa o superior empatía de las féminas frente a los varones, mientras estos últimos aparecen más asociados con la fidelidad referida a la organización laboral y a una ambición más amplia en general, tanto de poder como personal. En conjunto, los nexos de unión son superiores a las diferencias.

La eficacia puede ser analizada desde tres puntos diferentes, comparando de nuevo la figura femenina en este nivel con la masculina:

- A) Sobre la dirección en su sentido estricto, los hombres tienen una mayor propensión a la autocracia, y a enfocar su atención exclusivamente en las tareas a realizar, mientras las mujeres son todo lo contrario, tendiendo a un modelo más próximo al democrático y a un liderazgo común, interpersonal.
- B) Sobre los valores y el compromiso personal apenas cabe apreciar diferencias, y las existentes no dependen del género sino de la propia persona y su situación. Ejemplos de ello serían el carácter o las cargas familiares.
- C) Los trabajadores a cargo no aprecian tampoco un cambio sustancial de trato diferencial dependiendo del género, y cada uno suele describir a su superior dependiendo de su propia experiencia.

Las diferencias, por ende, no surgen tanto de la diversidad sexual cuanto de las circunstancias personales de cada uno. A pesar de ello, los estereotipos siguen siendo un obstáculo para las mujeres a la hora de su promoción laboral, en gran medida por la imagen de que antepone su vida personal a la laboral, o la asociación de los prototipos masculinos a las de un buen directivo.

Estas ideas, además de complicar el acceso a un trabajo y lograr progresar en él, provoca que la propia imagen sobre sí mismas cambie y sufra un deterioro con el tiempo, pudiendo llegar a apreciar una falta de capacidad suficiente para desempeñar de una forma efectiva su trabajo, suscitando una falta de motivación o estímulo hacia esa progresión en su puesto.

4.2. CULTURA ORGANIZACIONAL Y FRENO A LA PROGRESIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER

Por “cultura organizacional” cabe entender la propia identidad de la empresa en su conjunto.

En la actualidad, entre las mujeres jóvenes destaca su motivación por alcanzar la realización profesional. Esto provoca que los hombres, en consecuencia, deban compartir un espacio fundamentalmente exclusivo o, incluso, verlas como superiores jerárquicas y cambiar la percepción sobre sí mismos, pues el actual concepto de ‘hombre’ no es el mismo bajo el cual fueron educados.

Además, en el entorno laboral rigen valores o roles más tradicionales, los cuales provocan una notoria segregación por sexos, reforzando cuanto socialmente ha venido a ser entendido a lo largo de los años por ‘mujer’ y por ‘hombre’, en lugar de centrar la elección en las características personales y laborales del individuo. Las directivas deben afrontar estas creencias, las cuales con frecuencia dan pie a situaciones perjudiciales, como pueden ser un trato inferior o, incluso, tener que soportar distintos niveles de acoso⁸⁰.

Existen diversas explicaciones sociológicas a esta situación. Uno sus principales orígenes es la maternidad. Cuantas jóvenes tienen hijos, muchas veces prescinden de seguir con su formación, pues han de hacer frente a sus responsabilidades familiares. Esta inclinación por el núcleo de convivencia suele venir impulsada, en parte, por la marginación sufrida en el entorno laboral.

Por otro lado, es frecuente oír hablar de “elecciones racionales” cuando deben optar entre mantener su posición laboral y avanzar, o dejarla en un segundo plano para poder compatibilizarla con la vida familiar. Estas decisiones son adoptadas incorporando las emociones propias, así como empatizando con las ajenas.

En resumen, o a la postre, cabrá apreciar cómo se asocia la categoría laboral y el género, siendo las mujeres quienes, en esta simbiosis interesada acaban ocupando los puestos inferiores.

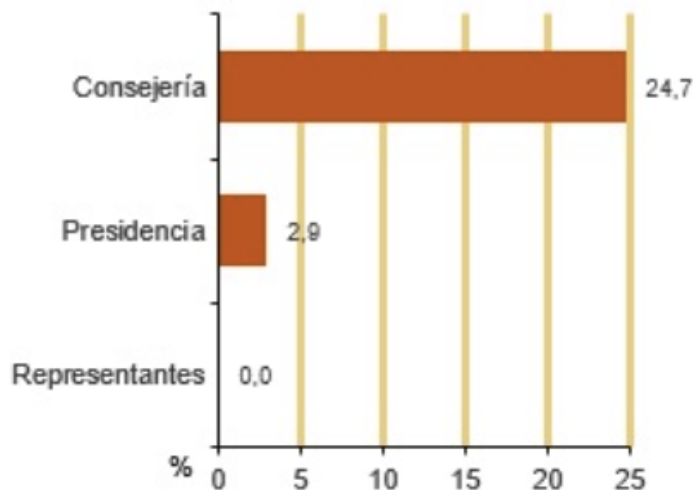
De todo lo anterior cabe extraer tres ideas: los entornos directivos son poco flexibles y, en consecuencia, acceder a ellos resulta muy complicado; a día de hoy la figura femenina sigue apareciendo, desde la perspectiva de organización, bajo un prisma anclado en valores de otra época ; por último, la adjudicación prácticamente absoluta de las labores familiares a la

⁸⁰ ZABLUDOVSKY, G.: “Las mujeres en cargos de dirección: obstáculos y cultura organizativa en las compañías privadas”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Vol. 43, núm. 174, 1998, pág. 76.

mujer. Todo ello da como resultado la ausencia de continuidad y la parcialidad que, a su vez, impiden la promoción laboral.

Baste un dato capaz de resumir las reflexiones anteriores, cual es el proporcionado por las empresas del IBEX 35 en España, donde durante el primer trimestre del año 2019 únicamente un 24,7% resultan ser mujeres.

Gráfica 11. Mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35.



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género. EIGE (2020)⁸¹

4.3. FACTORES DETERMINANTES DEL “TECHO DE CRISTAL”

Las explicaciones o elementos que inciden en el fenómeno estudiado pueden ser agrupados en dos: barreras externas y barreras internas. Las primeras hacen referencia a elementos tales como políticas, cultura, prejuicios, etc.; las segundas, a características de tipo psicológico, factores familiares o circunstancias relativas al aprendizaje.

Los obstáculos externos ponen en evidencia el mantenimiento de valores masculinos y la asociación de determinadas cualidades a los hombres, con clara repercusión a la hora de seleccionar personal e, incluso, en el modelo organizativo interno.

⁸¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Mujeres en altos cargos públicos y privados*, Madrid (INE), 2020, pág. 3.

En España, el método de asignación de puestos más utilizado son los ascensos a través de promoción interna (artículo 24 ET), ocupando el segundo lugar los procesos de selección en sentido estricto. Pues bien, las mujeres obtienen un mayor beneficio de la promoción interna frente a la propia selección. A pesar de los datos, y frente a una situación de iguales características, una mujer tarda más tiempo en promocionar internamente que sus compañeros varones⁸².

Esta situación, de nuevo, trae causa en las ideas preconcebidas de los empresarios sobre las mujeres, lo cual tiene unos notorios efectos negativos en el avance de su carrera profesional. No cobran especial relevancia, en tanto apenas si existen o tienen una ínfima importancia, factores como la convicción de su falta de capacidad, ausencia de dotes de mando o carencia de preparación; sin embargo, perduran las creencias relativas a su disponibilidad horaria o falta de dedicación y se mantienen, en particular, las convicciones acerca de que su principal preocupación es la familia.

Con todo, los perfiles demandados para ocupar un puesto directivo están cambiando, y cada vez son más solicitadas las personas cuyas características aparecen asociadas a las mujeres; así, por ejemplo, facilidad en la comunicación, trabajo en equipo, capacidad de escuchar, etc.

Aun teniendo en cuenta los cambios que con lentitud están ocurriendo, una de los impedimentos más notorios de superar sigue siendo –procede mostrar por enésima vez– la conciliación de la vida laboral y familiar. El ámbito del hogar para una mujer suele ser una fuente de obligaciones capaz de impedir el avance en su carrera laboral, mientras que para los hombres es un lugar de tranquilidad. Según ya consta, aquellas son quienes hacen frente a la decisión de priorizar una carrera laboral o su familia, mientras éstos no responden a esa pregunta cuando se les formula.

En fin, han de tomar la decisión de tener hijos o conseguir una ayuda para su cuidado, o bien tenerlos antes de iniciar una carrera o cuando esta ya aparece asentada en una posición estable.

Respecto las barreras internas procederá señalar cómo, para ser un buen directivo con independencia del género, la persona ha de reunir una serie de cualidades además de tener una adecuada formación y un proyecto firme. El punto de mayor desventaja para las mujeres

⁸² PADILLA CARMONA, M.T.: “Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer”, *Portualia: Revista de Trabajo Social*, Vol.1, 2001, págs. 223 a 234.

radica en la formación, pues disponen de sobrecualificación y muchas veces adolecen de títulos no asociados a las demandas actuales.

También es importante el factor de la familia, es decir, disponer de un modelo a seguir como estímulo para dicho desarrollo. Las mujeres apenas encuentran referentes, pues son muy pocos los ámbitos donde aparecen figuras de éxito femeninas.

De todo lo expuesto cabría concluir cómo el muro más difícil de franquear es el de tipo externo, es decir, la asociación de determinadas características con el género femenino. No existe un problema de falta de mujeres; pues bien, la cuestión se centra en la reticencia a la hora de contratarlas para cuantos puestos implican una cierta responsabilidad⁸³.

La organización empresarial sí muestra ciertos cambios, sobre todo en las empresas más innovadoras, pues son conscientes de la importancia de la diversidad y de sus beneficios.

Los perfiles cuyas características aparecen asociados a lo femenino son cada día más demandados, favoreciendo así la igualdad de género. En principio, estos cambios, tanto en la organización como en la diversidad de perfiles, facilitan el acceso a los puestos de responsabilidad a las mujeres, quienes generalmente aparecen más preocupadas por las buenas relaciones interpersonales y ostentan una mayor facilidad para la comunicación, mostrando cómo ya es momento de romper con aquellos estereotipos que han jugado a favor de los hombres. Además, contribuirá a la igualdad de oportunidades, pues la diversidad y heterogeneidad tiene unos efectos altamente positivos; incluso, y fuera de los márgenes empresariales, mejora la propia sociedad, enriqueciéndola.

4.4. DE LA REALIDAD ACTUAL DE LA MUJER A POSIBLES SOLUCIONES PARA SU MEJORA

En el presente cabe apreciar una tendencia a incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos, lo cual deriva de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en concreto, su art. 4 aparece dedicado a “la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas”.

⁸³ En un ejemplo gráfico derivado de los Tribunales, ante la imputación a una empresa de la ausencia de promoción de las mujeres, esta alega la necesidad – amparada legalmente – de trabajar en domingos, realizar jornada completa o aceptar un horario flexible, requisitos más difíciles de acreditar para las féminas. El Tribunal Supremo determinó la existencia de discriminación por razón de sexo. SUS 5798/2011, 18-7-2011 (rec. 2143/2011).

Las mujeres ostentan el derecho a ocupar posiciones de responsabilidad, a participar en labores legislativas, en la actividad económica y en la propia educación, la cual debe ser dirigida a generar un nuevo orden social donde prime la inclusión de todos los individuos, sin segregar por razón de sexo. Es necesario crear unos pilares fuertes para permitir a la mujer hacer frente con solvencia el permanente desafío de lograr acceder desde una plena igualdad de condiciones.

Por lo tanto, el objetivo principal es que el hogar, así como la crianza y el cuidado de los hijos, sea reconocido de igual modo por hombres y mujeres, compartiendo derechos y obligaciones en ambas esferas. Obligaciones no propias de un género determinado, pues son necesarias para cualquier individuo.

La sociedad demanda educación desde todos sus niveles, con el único fin de que cada individuo desarrolle su identidad sin necesidad de anclarla a un género concreto como venía ocurriendo hasta hace poco tiempo. A corto plazo cabrá apreciar la necesidad de promover una política garante de la igualdad de oportunidades, así como unos buenos servicios sociales destinados al cuidado de personas dependientes.

También cabe hacer valer la necesidad de concienciar a las empresas sobre los beneficios que acarrea la diversidad de género en las altas esferas. Para ello es necesario atender a las necesidades del propio individuo y destinar medidas flexibles y buenas políticas de conciliación⁸⁴.

El dato de la presencia de cada vez más mujeres al frente en la toma de decisiones también es fundamental para mostrar nuevos modelos, es decir, proponer a las más jóvenes referencias de mujeres con éxito.

Además, también parece imprescindible crear redes formales destinadas a contrarrestar los mecanismos naturales de los cuales ha tomado posesión el hombre a lo largo de los años.

En definitiva, la principal labor es deshacerse de la idea de asociar el poder con los hombres y el cuidado con las mujeres, y pasar a compartir derechos y obligaciones en todos los ámbitos. La sociedad sería más rica si fuera más diversa, y la mujer valorada según merece, en particular en el plano laboral.

⁸⁴ DE LEMUS MARTÍN, S. y MOYA MORALES, M.C.: “Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder”, *Revista de Psicología General y Aplicada*, Vol. 57, núm. 2, 2004, págs. 239 y 240.

Además de todo lo anterior, para acabar con la idea este “techo de cristal” la sociedad necesita grandes dosis de reeducación donde, con independencia del género, cada cual adopte como suyas las labores tanto profesionales como personales; romper con la idea de una conciliación pensada para las mujeres. Esta educación ha de alcanzar todos los ámbitos, desde el núcleo de convivencia más próximo hasta los medios de comunicación. Es la forma más efectiva de atacar los roles de género, aun cuando los resultados tardarán en fructificar un tiempo, pues constituye una medida a medio y largo plazo.

También cabe conferir especial importancia a la idea de dar visibilidad a las mujeres dentro del ámbito laboral, no en vano en la actualidad es muy superior la de los hombres, aun cuando las féminas hayan mejorado en su responsabilidad gracias, entre otras cosas, a la formación y la experiencia laboral. Esta será una ardua tarea de aprendizaje para las mujeres, y conllevará una preparación lenta, como ocurre con la educación social, con frutos también necesitados de tiempo y paciencia.

Las medidas a corto plazo aparecen relacionadas con la flexibilidad laboral, destinadas a equilibrar la actividad profesional con la personal⁸⁵. Si bien presenta una desventaja, y es la posibilidad de concebir a cuantos utilicen estas medidas como personas con poco compromiso con su trabajo, en particular si acompañan a la figura de la mujer, pues es quien más flexibilidad necesita, al asumir demasiadas labores como si fueran propias, no en vano en lugar de impulsarla, llevará a que realice también las labores domésticas, es decir, el efecto contrario al pretendido.

En el concreto caso de España, apenas sí obran medidas de adaptación o ayudas familiares destinadas a eliminar esta situación. La flexibilidad aparece centrada en la hora de inicio y fin de jornada (artículo 34 del ET), pero no comprende, por ejemplo, en el espacio de trabajo. La situación demuestra cómo, a día de hoy, las mujeres, a pesar de no tener nada que envidiar a sus compañeros en cuanto a experiencia y formación, ocupan principalmente puestos laborales intermedios⁸⁶.

Y, paradójicamente son ellas quienes más renuncian a la vida familiar por alcanzar el éxito. Con frecuencia, los hombres directivos tienen más hijos en comparación con sus compañeras, quienes habitualmente optan por tener uno sólo o ni siquiera tener descendencia.

⁸⁵ HEREDIA BARBERÁ, E.: “Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género”, *Sostre de Vidre*, núm. 40, 2002, pág. 62.

⁸⁶ SARRIÓ CATALÁ, M.T.; HEREDIA BARBERÁ, E.; RAMOS LÓPEZ, A. y CANDELA AGULLÓ, C.: “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, cit., pág. 169.

También existe una mayor proporción de hombres casados o viviendo en pareja que mujeres en esta situación, hablando, en ambos casos, de puestos de dirección.

Panorama, por tanto, en el cual muchos son los retos pendientes y bastantes las iniciativas. Desde luego son de alabar preceptos como el artículo 75 de la Ley 3/2007 (a la hora de sentar un precedente de mujeres en puestos directivos), aun cuando su incidencia cuantitativa apenas sí es significativa, al ceñir la reserva de los puestos más elevados a una minoría de empresas en España. La invitación a que los convenios colectivos establezcan medidas semejantes, pero sobre todo renueven los aspectos capaces de incidir en la postergación femenina, constituye un desafío a abordar de manera inmediata.

V. CONCLUSIONES.

El análisis realizado viene a confirmar la hipótesis de partida en los términos en los cuales había quedado incorporada al objetivo del estudio: la mujer está más y mejor formada que el hombre y, sin embargo, las elecciones, tanto en su preparación como en la vida, llevan a que su posición en el mercado laboral sea nítidamente inferior a la del hombre.

Condensando las ideas-fuerza capaces de explicar este fenómeno. en cierta medida contradictorio, cabría dar cuenta del siguiente balance conclusivo:

PRIMERA. El hogar familiar y el primer contacto con la educación suponen, en la mayor parte de los casos, el asentamiento de un rol de género que marcará la vida de la mujer. La elección de los juguetes, de las actividades extraescolares, de las compañías, etc., la impulsan hacia un papel que puede resultar determinante a la hora de elegir sus estudios y, con ello, de orientar su actividad profesional futura. La preocupación por romper esos clichés creados desde la infancia, tanto en el seno de las familias como en los primeros centros educativos, pasa por ser absolutamente imprescindible para modificar situaciones de segmentación ulteriores.

SEGUNDA. De observar los porcentajes de escolarización y de éxito académico, muy superiores los de las féminas respecto a los varones, es difícil de explicar la razón de las mayores dificultades de aquellas para encontrar empleo. En todo caso, y sin duda, una de las claves habrá de venir dada por su nivel de integración en la FP reglada y dual.

En cuanto a la primera modalidad hace, y aun cuando las cifras han sido corregidas en los últimos años, las mujeres aparecen infrarrepresentadas en el que es verdadero vivero y motor de la industria en los países avanzados; vedándoles, por tanto, la entrada en un conjunto de empleos bastante significativo. La conclusión aparece aún más nítida de tomar en consideración las ramas profesionales que prefieren las mujeres, frente a aquellas (la mayoría, pues el propio diseño de especialidades resulta ser enormemente masculino) por las que se inclinan los varones, pues suponen tanto como contraponer el sector terciario frente al secundario: el primero, un escenario donde la mujer habrá de competir duramente con otras cualificaciones distintas y aún superiores; el segundo, abierto a una demanda siempre insatisfecha de trabajadores cualificados.

Sin preocupación en la Ley de Educación ni en las normas reguladoras de la FP por corregir la desviación apuntada a través de medidas de acción positiva, la trascendencia del dato es muy superior de ponderar cómo el mismo patrón viene a quedar reproducido en la apuesta que desde 2012 efectúa el legislador español por la formación dual. En este caso, ni el nivel autonómico competente, ni los convenios colectivos llamados a ordenar la parte práctica de esta formación, presentan mayores diferencias en su ordenación en atención al factor de género. Aparente neutralidad bajo la cual se oculta una evidente discriminación indirecta del colectivo femenino.

TERCERA. Panorama diverso en los números, pero coincidente en los efectos, es el ofrecido por los estudios universitarios. Las mujeres tienen una presencia mayoritaria, sus tasas de abandono son mucho menores y el nivel de las calificaciones, como regla, es muy superior tanto en estudios de Grado, como de Máster o Doctorado. Otra vez, empero, la elección de la carrera universitaria las condena. Orientadas desde muy niñas, optan por las Ciencias de la Salud, las Humanidades, las Ciencias Sociales e, incluso, las Ciencias puras (ámbito donde están llegando en un porcentaje significativo durante los últimos años); su presencia, sin embargo, en las ramas vinculadas a la Tecnología –genéricamente agrupadas bajo el acrónimo STEM– hace que, por razón del título, muchas veces estén sobrecualificadas para el puesto a cubrir, pues no requiere una formación universitaria de tales características; por contra, que no den el perfil de otras muy demandadas y relacionadas con la tecnología, copadas sistemáticamente por los hombres para dar lugar a entornos y redes masculinizados.

CUARTA. Si en el acceso obra ya una clara situación de desventaja, esta se hará mucho más patente durante el desarrollo de la vida profesional de la mujer. Es indudable que el mayor peso en este resultado lo ocupa la falta de una verdadera corresponsabilidad tanto en

la Ley como en los convenios, o –y es lo más importante– en los convenios colectivos y en las prácticas empresariales. De igual modo, cabrá aludir al “techo de cristal” derivado del modelo de organización empresarial, con importantes barreras internas y externas al progreso de la mujer. No cabrá olvidar, en fin, cuanto ha preocupado de manera específica a este estudio, que en esta ocasión aparece traducido en una falta de tiempo e interés por una formación ocupacional sometida a los enormes vaivenes de las crisis económicas.

Baste comprobar los datos sobre permisos de formación instados, o examinar el nivel de temporalidad y parcialidad en el cual se mueve la mujer, para comprender que el reciclaje es un lujo o un peaje demasiado elevado que muchas no pueden pagar, a riesgo de tener que abandonar su rol de cuidadoras o la doble tarea que preside su día a día y viene a exigir, además del trabajo, una jornada adicional en su hogar.

BIBLIOGRAFÍA

ALBERDI, I. y ALBERDI, I.: “Mujer y educación: un largo camino hacia la igualdad de oportunidades”, *Revista de Educación*, núm. 275, 1984.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Previsiones Convencionales sobre causas de discriminación olvidadas”, en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2020.

BARQUÍN RUIZ, J. y FERNÁNDEZ SIERRA, J.: “Género, ideología, experiencia y actitud del profesorado andaluz frente a la formación permanente”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, núm. 43, 2002.

BLANCO GARCÍA, M.M.: *Mujer, formación y empleo*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense, 2012.

BLANCO GARCÍA, M.; SÁNCHEZ ANTOLÍN, P. y RAMOS PARDO, F.J.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en Formación ocupacional”, *REMIE*, Vol. 6, núm. 2, 2016.

BORTZ, P. *et alii*: “Cambios tecnológicos, laborales y exigencias de formación profesional. Marco y dinámica institucional para el desarrollo de las habilidades colectivas”, *Documentos de Trabajo de la OIT*, núm. 21, 2018.

CANTONNET, M.L.; ALDASORO, J.C. e IRADI, J.: “Calidad del empleo de la/os egresada/os de Arquitectura Técnica de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en el período 2005-2013: diferencias de género”, en AA.VV.: *Libro de Actas del XXVI Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas*, Oviedo (Universidad de Oviedo/Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón), 2018.

CARBÓ VALVERDE, S. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, F.: “El cliente de la banca digital en España”, *Cuadernos de Información Económica*, núm. 258, 2017.

CASQUERO TOMÁS, A.; GARCÍA CRESPO, D. y NAVARRO GÓMEZ M.L.: “Especialización educativa e inserción laboral en España”, *Estadística Española*, Vol. 52, núm. 175, 2010.

CASTEJÓN CASADO, M.: “Sistema de acreditación de formación continuada de profesiones sanitarias en España”, *Medicina Clínica*, Vol. 123, núm. 6, 2004.

CHÍAS NAVARRO, P.: “Estudiantes de arquitectura: ¿un ámbito de igualdad?”, *Feminismo/s*, núm. 17, 2011.

DALMAU, O.: “Corresponsabilidad y empoderamiento en la formación y el aprendizaje corporativo”, *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, núm. 142, 2019.

DEL CASTILLO RODRÍGUEZ, M.: “Primera visión sobre la formación dual en España”, *Organización y Gestión Educativa*, Vol. 21, núm. 3, 2013.

DE LEMUS MARTÍN, S. y MOYA MORALES, M.C.: “Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder”, *Revista de Psicología General y Aplicada*, Vol. 57, núm. 2, 2004.

DOMÍNGUEZ MARTÍN, A.: “Principales aspectos del Real Decreto 694/2007, de 3 de junio, por el que se desarrolla la Ley 30/2005, de regulación del sistema de Formación Profesional en el Empleo en el ámbito laboral”, *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2017, BIB 2017/2662.

FAINHOLC, B. *et alii*: “La formación del profesorado y el uso pedagógico de las TIC”, *Revista de Educación a Distancia*, núm. 38, 2013.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Inclusión digital de las mujeres. Especial referencia a la infracualificación tecnológica como elemento de género”, en AA.VV.: *4ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y en la economía digital*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Talento y trabajo bajo una perspectiva de género: infracualificación y sobrecualificación”, en AA.VV.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid (Sepin), 2019.

FONOLLOSA, J.M.: “El sistema dual y la formación de protésico dental”, *Gaceta Dental*, núm. 246, 2013.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “La Formación Profesional: pieza clave para la conciliación laboral y familiar”, en AA.VV.: *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Albacete (Bomarzo), 2012.

GARCÍA VIÑA, J.: “La Formación Profesional Dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 443, 2020.

GÓMEZ FERNÁNDEZ, I.: “Perspectiva feminista en la jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional en España”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2019, BIB/2019/96/3.

GUTIÉRREZ GARCÍA, R. y SÁIZ GUTIÉRREZ, V.: “Una apuesta por la Formación Profesional: proyectos y experiencias de innovación en el IES Montesclaros”, *Participación Educativa*, Vol. 7, núm. 10, 2020.

HEREDIA BARBERÁ, E.: “Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género”, *Sostre de Vidre*, núm. 40, 2002.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 137, 2017.

INFANTE, M.; ROMÁN, M. y TRAVERSO, J.: “El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales”, *Revista de la Construcción*, Vol. 11, núm. 1, 2012.

KANTER, R.M.: “Men and women of the corporation”, *Nueva York* (Publishers of New York), 1977.

LÓPEZ JIMÉNEZ, P.A. *et alii*: “Identidad de género en estudios de Ingeniería en el ámbito industrial”, en AA.VV.: *In-red*, Valencia (Universidad Politécnica de Valencia), 2019.

MAGANTO MATEO, J.M.; ETXEBERRÍA MURGIONDO, J. y MAGANTO MATEO, C.: “Conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral: necesidades de formación en adolescentes y jóvenes”, en AA.VV.: *Educación, ciudadanía y convivencia. Diversidad y sentido social de la educación*, Zaragoza (Sociedad Española de Pedagogía), 2008.

MARIÑO FERNÁNDEZ, E. y RIAL SÁNCHEZ, A.: “Balance de las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o han cursado ciclos de FP en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia”, *Educar*, Vol. 55, núm. 1, 2019.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, A.: *La orientación como actividad educativa y vocacional en los itinerarios curriculares del alumnado de bachiller y formación profesional y su inclusión en el mercado laboral*, Tesis Doctoral, Granada, 2013.

MILLENAAR, V.: “Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género”, *Trabajo y Sociedad*, núm. 22, 2014.

MORALES INGA, S. y MORALES TRISTÁN, O.: “¿Por qué hay pocas mujeres científicas? Una revisión de literatura sobre la brecha de género en carreras STEM”, *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, núm. 22, 2020.

MORENO ALFONSO, R. y DE FRANCISCO ENCISO, E.: “Sistema acreditador de formación continuada de las profesiones sanitarias”, *Revista Valenciana D’Estudis Autonòmics*, núm. 30, 2000.

MORENO, I.M., *et alii*: “AMIGaS. Actividades de Motivación para la Igualdad de Género en STEM”, *Revista de Innovación y Buenas Prácticas Docentes*, Vol. 8, núm. 4, 2019.

MUÑOZ RODRÍGUEZ, T.: “UGT ante la formación profesional dual”, *Anuario de Relaciones Laborales en España*, núm. 4, 2013.

MUÑOZ RUIZ, A.B.: “Líneas de tendencia en materia de empleo, contratación y formación en los convenios colectivos de Empresa”, en AA.VV.: *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Valladolid (Lex Nova), 2015.

MUÑOZ RUIZ, F.J.; BAUTISTA SÁNCHEZ, A. y LA RUBIA GARCÍA, M.D.: “Información y ayuda para la incorporación de la mujer en oficios masculinos. Proyecto ‘INAYMUJER’”, en AA.VV.: *Logros y retos: Actas del III Congreso Universitario Nacional “Investigación y Género”*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2011.

NÚÑEZ PUENTE, S. y SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, M.F.: “Presencia de la mujer en los medios de comunicación audiovisuales en Internet”, *Scire*, Vol. 11, núm. 2, 2005.

PADILLA CARMONA, M.T.: “Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer”, *Portualia: Revista de Trabajo Social*, Vol.1, 2001.

PARDELL ALENTÁ, H. y GÓMEZ ASOREY, C.: “¿De quién es responsabilidad la formación continuada de los médicos?”, *Atención Primaria*, Vol. 38, núm. 6, 2006.

REQUENA MONTES, O.: *Formación Profesional Continua y prestación de trabajo: el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 2019.

RIAL SÁNCHEZ, A.: *La Formación Profesional. Introducción histórica, diseño de currículum y evaluación*, Santiago de Compostela (Tórculo Editores), 1997.

RIAL SÁNCHEZ, A.; MARIÑO FERNÁNDEZ, R. y REGO AGRASO, L.: “La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral”, *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 54, núm. Extra 6, 2011.

RIVERA, A.; FERNÁNDEZ, T. y JIMÉNEZ, M.J.: “La mujer en formación profesional”, *Revista de Educación*, núm. 275, 1984.

ROCA ROSELL, F. y ALCALDE ESPINAR, J.: “Resultado de experiencias prácticas en Formación Dual”, *Revista Mantenimiento*, núm. 278, 2014.

RODRÍGUEZ GÓMEZ, M.J. y PAYARÉS NEILA, L.: “Creación y funcionamiento de la Comisión de Formación Continuada de las profesiones sanitarias y de su sistema acreditador”, *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, Vol. 10, núm. 2, 2007.

RODRÍGUEZ MENÉNDEZ, M.C.; INDA CARO, M. y PEÑA CALVO, J.V.: “Rendimiento en la PAU y elección de estudios Científico-Tecnológicos en razón del género”, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, núm. 25, 2014.

ROMÁN ONSALO, M.L.: “Segregación ocupacional y empleabilidad femenina en el sector andaluz de la construcción”, en AA.VV.: *Investigación y género: avance en las distintas áreas del conocimiento*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2009.

SÁNCHEZ VADILLO, N.; ORTEGA ESTEBAN, O. y VALL LLOVERA, M.: “Romper la brecha digital de género. Factores implicados en la opción por una carrera tecnológica”, *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, Vol. 12, núm. 3, 2012.

SANTIAGO SEGURA, M.J.: *La segunda brecha digital como un problema de desigualdad de género: un estudio de su evolución*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2015.

SARRIÓ CATALÁ, M.T.; HEREDIA BARBERÁ, E.; RAMOS LÓPEZ, A. y CANDELA AGULLÓ, C.: “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 17, núm. 2, 2002.

SEBASTIÁN, M.C.; MARZAL GARCÍA-QUISMONDO, M.A. y AYUSO, D.: “Sociedad de la información e inclusión digital en España”, *Ciencias de la Información*, Vol. 37, núm. 1, 2006.

TORRES GONZÁLEZ, O.M.: “La segregación horizontal. El riesgo de los agregados estadísticos”, *Feminismo/s*, núm. 31, 2018.

VERA VITERI, L.; CÁRDENAS BERRIO, M.K. y PIEDRA SALOMÓN, Y.: “Políticas de información e inclusión femenina desde un enfoque CTS”, *RECUS*, Vol. 4, núm. 1, 2019.

VICO BOSCH, A. y REBOLLO CATALÁN, A.: “Incidencia de las políticas de inclusión digital en el uso de las redes sociales de mujeres de entorno rural”, *Prisma Social*, núm. 21, 2018.

ZABLUDOVSKY, G.: “Las mujeres en cargos de dirección: obstáculos y cultura organizativa en las compañías privadas”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Vol. 43, núm. 174, 1998.