

Balace de las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos de FP en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia

Raquel Mariño Fernández
Antonio Rial Sánchez

Universidad de Santiago de Compostela. Grupo GEFIL. España.
raquel.marino@usc.es
antonio.rial.sanchez@usc.es



Recibido: 8/3/2016
Aceptado: 6/6/2016
Publicado: 12/3/2018

Resumen

El artículo que se presenta a continuación muestra un trabajo de investigación centrado en una problemática de género que continúa fraguándose entre los planes formativos: la oferta y el acceso de las mujeres a algunos sectores profesionales. Para llevarlo a cabo, se partió de un análisis de los procesos académicos y de inserción laboral femenina en las ramas industriales de formación profesional de Galicia y de una evaluación de la perspectiva que tenían sobre esta problemática los agentes implicados en el desarrollo de sus trayectorias académicas y profesionales. La metodología diseñada combinó cuestionarios, entrevistas estructuradas y grupos de discusión. Los resultados obtenidos nos permitieron conocer qué contenidos curriculares sobre temáticas de igualdad se contemplan y se abordan en sus programaciones, así como los conocimientos y las competencias que, en materia de igualdad, alcanzan en el transcurso de su formación académica. También nos ayudaron a comprender cómo se construyen sus procesos de inserción laboral y las dificultades y/o las discriminaciones con las que se suelen encontrar a lo largo de sus trayectorias profesionales. Como conclusiones generales, destacamos el poco interés socioformativo que suscitan estas problemáticas y las reticencias del empresariado a erradicar sus estereotipos, así como las escasas iniciativas que sobre igualdad se promueven en estos centros formativos y entornos laborales.

Palabras clave: formación profesional; mujer y trabajo; inserción laboral; segregación ocupacional

Resum. *Balanç de necessitats de formació exigida per les dones que estudien o que han estudiat cicles de FP en famílies professionals masculinitzades: el cas de Galícia*

L'article que es presenta a continuació mostra un treball de recerca centrat en una problemàtica de gènere que continua forjant-se entre els plans formatius: l'oferta i l'accés de les dones a alguns sectors professionals. Per dur-lo a terme, es va partir d'una anàlisi dels processos acadèmics i d'inserció laboral femenina en les branques industrials de formació

professional de Galícia, com també d'una avaluació de la perspectiva que tenien sobre aquesta problemàtica els agents implicats en el desenvolupament de les seves trajectòries formatives i professionals. La metodologia dissenyada va combinar qüestionaris, entrevistes estructurades i grups de discussió. Els resultats obtinguts ens van permetre adonar-nos que hi ha continguts curriculars sobre temàtiques d'igualtat que es contemplen i que s'aborden a les seves programacions, així com els coneixements i les competències que, en matèria d'igualtat, aconsegueixen en el transcurs de la seva formació acadèmica. També ens van ajudar a comprendre com es construeixen els seus processos d'inserció laboral i les dificultats i/o les discriminacions amb les quals se solen trobar al llarg de les seves trajectòries professionals. Com a conclusions generals, destaquem el poc interès socioformatiu que susciten aquestes problemàtiques, les reticències de l'empresariat per eradicar els seus estereotips, així com les escasses iniciatives que es promouen sobre igualtat en aquests centres formatius i entorns laborals.

Paraules clau: formació professional; dona i treball; inserció laboral; segregació ocupacional

Abstract. *Assessment of the training needs demanded by women undergoing or who have completed vocational training cycles in masculinized professional families: The case of Galicia*

This research study focuses on gender issues in training schemes, as well as the labor supply and access by women to certain professional sectors. The study first analyzes the training and labor insertion processes of women in industrial branches of vocational training in Galicia, and assesses the perceptions towards gender issues of the stakeholders involved in these training and professional paths. A methodology combining questionnaires, structured interviews and focus groups was used. Among others, the results allowed us to identify curriculum content that addresses the issue of gender equality, as well as the knowledge and skills related to equality that the women develop over the course of their academic training, their labour insertion processes and the difficulties and discrimination they encounter along their career paths. We conclude that there is a lack of interest in these issues in both society and education. More specifically, the business sector is reluctant to modify and/or eradicate gender stereotypes and there are few initiatives to promote gender equality in these training centers and the work environment.

Keywords: vocational training; women and work; employment; occupational segregation

Sumario

- | | |
|--|--|
| 1. Introducción: aproximación teórica al objeto de estudio | 4. Conclusiones finales y algunas propuestas de mejora |
| 2. Descripción metodológica del estudio de investigación | Referencias bibliográficas |
| 3. Las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos en familias profesionales masculinizadas: un balance en prospectiva | |

1. Introducción: aproximación teórica al objeto de estudio

Cuando analizamos los entornos de formación profesional desde una perspectiva de igualdad, tal como se realiza en esta investigación, nos encontramos con que los estereotipos y las discriminaciones en cuanto a representación y acceso de hombres y mujeres por familias profesionales son problemáticas todavía vigentes y sin investigar con suficiente profundidad. La igualdad entre los sexos en los entornos académicos y profesionales es una cuestión que, en pleno siglo XXI, sigue sin resolver. No obstante, esta realidad no es tan discriminatoria en todos los países de la UE, pues, según los últimos datos cotejados sobre el crecimiento de las desigualdades en los países miembros (informes recientes elaborados por los organismos internacionales OIT¹, 1998, 2012; CCOO², 2012, 2013; ONU³, 2012; LANBIDE-CAE⁴, 2012), se observa que hay una marcada diferencia entre el mercado laboral femenino que se promueve en el norte de Europa y el que se promueve en el sur de Europa. En dichos informes se recoge que, en el sur de Europa, la situación de la mujer es más desfavorable, en parte por los motivos siguientes:

- a) La tendencia actual de recortes y políticas de austeridad impuestas agravan en más de un 20% las desigualdades sociales.
- b) Sus políticas de igualdad son más recientes e inexpertas, o ya casi inexistentes, y gozan de una cultura de género todavía poco potenciada y asumida, tanto desde el punto de vista sociocultural como empresarial. También se menciona que en estos países, tal es el caso de España, crece y persiste una fuerte influencia de una cultura social dominante que delimita y condiciona las opciones y las decisiones de la juventud femenina de forma sexista. Podemos decir que la elección de los estudios en la mujer sigue estando condicionada por prejuicios sociales que determinan que estas deben desempeñar, por tradición, unas profesiones y/o unas ocupaciones y no otras. Por consiguiente, la discriminación en la trayectoria profesional y vocacional de una mujer se podría considerar más una cuestión social y laboral que una barrera de acceso formativo a nivel de estudios superiores.

Hoy en día las desigualdades y las discriminaciones continúan poniendo de manifiesto que hombres y mujeres no compiten en un mismo mercado de trabajo, sino que se enfrentan a exigencias diferentes, tanto en lo que se refiere a la demanda como a la oferta. En la Declaración de 1998 de la UNESCO ya se recogía como uno de sus principios esenciales el logro de la igualdad de

1. La página oficial de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) recoge múltiples artículos y referencias sobre la situación sociolaboral actual de la mujer, con especial atención en lo referente a su formación y acceso al trabajo.
2. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
3. Organización de las Naciones Unidas. En la actualidad está compuesto por 193 Estados miembros.
4. Servicio Vasco de Empleo del Gobierno Vasco para acompañar y orientar a sus demandantes en el proceso de búsqueda de empleo.

trato o no discriminación en el acceso a la educación y a la formación profesional. Del mismo modo, en el párrafo 6 de la Resolución sobre Desarrollo de Recursos Humanos (CINTERFOR-OIT, 2000, p. 14), se recogía que:

[...] la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces deben abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y de personas con necesidades especiales [...].

En nuestro país, desde hace cinco décadas, se viene confirmando que, en la segregación ocupacional femenina, desempeña un papel determinante la escasa o deficiente información que reciben las mujeres, tanto en el inicio de sus trayectorias formativas como durante todo el proceso de inserción laboral en estos sectores. Dichas diferencias se ven acentuadas ante la no paridad en el acceso a la educación y al empleo, donde los hombres acceden a una mayor oferta que el colectivo femenino, lo que los convierte, a ojos de sus empleadores, en sujetos más capacitados y con más posibilidades de acceder a niveles ocupacionales de mayor calidad. En efecto, en ocasiones hemos detectado que los centros docentes priman en sus baremos como méritos las experiencias profesionales previas del alumnado. Este criterio supone una clara desventaja para las mujeres con respecto a los hombres, pues estos gozan de mayores oportunidades laborales en dichos sectores profesionales y pueden presentar con más facilidad las prácticas de trabajo previas avaladas por el ciclo al que optan.

Según los datos aportados en el último informe ofrecido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, titulado *Estadística del alumnado de formación profesional - Estadística de las enseñanzas no universitarias: Curso 2013-2014*, la tasa de estudiantes matriculados en ciclos de grado medio y de grado superior de formación profesional⁵ se ha incrementado en un 38,2% en el grado medio y en un 49,3% en el grado superior con respecto al curso 2008-2009. En cuanto a la tasa bruta de escolarización en ciclos formativos de grado medio y de grado superior por comunidades autónomas, también descubrimos diferencias significativas. Así, en el caso que nos compete, nos encontramos con que Galicia representa la primera comunidad autónoma en escolarización en ciclos de grado medio, con un 50,5%, y la segunda del Estado español en ciclos de grado superior, con un 49,8%.

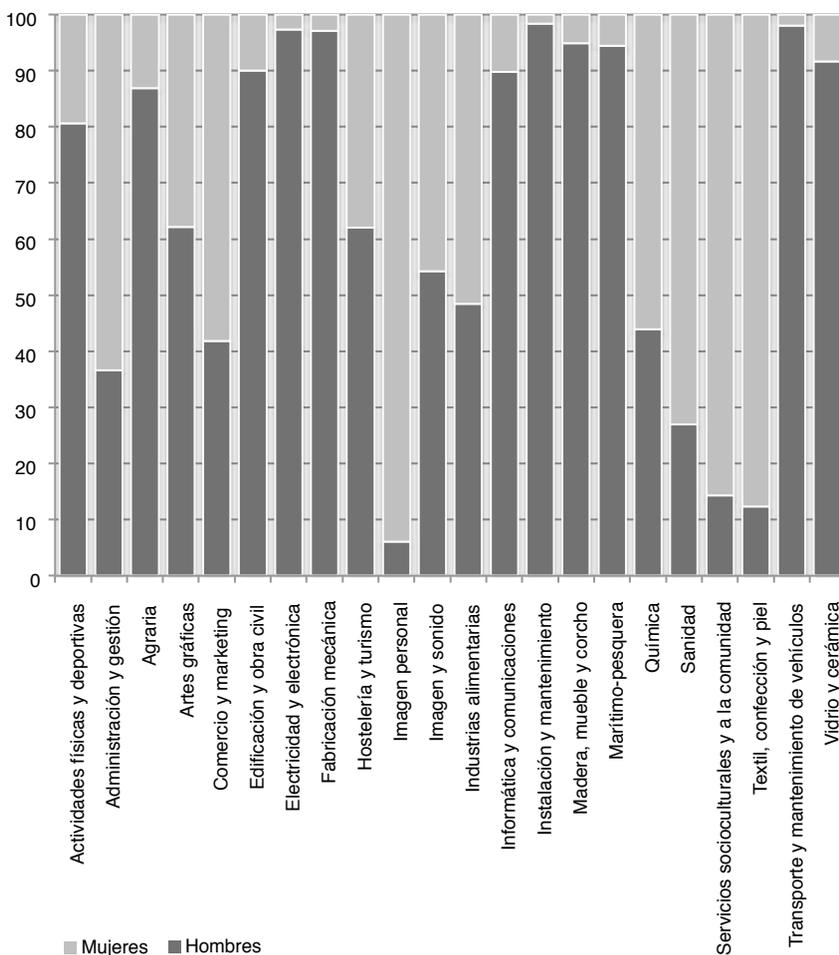
Con respecto a la distribución por sexos y por familias profesionales del alumnado matriculado en FP, esta sigue siendo bastante desequilibrada a nivel estatal. Es decir, persisten familias profesionales donde las mujeres siguen representando un porcentaje muy elevado de su matrícula, como es el caso del ciclo de imagen personal (con un 93,9% en grado medio y un 96,1% en grado superior); textil, confección y piel (con un 87,7% en grado medio y un 88,7% en grado superior); servicios socioculturales y a la comunidad (un 85,7% en

5. En adelante, FP.

grado medio y un 89,2% en grado superior); sanidad (con un 73,0% en grado medio y un 73,2% en grado superior), y administración y gestión (con un 63,4% en grado medio y un 65,8% en grado superior) (véase el gráfico 1).

Comparativamente, los hombres siguen monopolizando la matrícula de los ciclos pertenecientes a las familias de instalación y mantenimiento (un 98,4% en grado medio y un 82,8% en grado superior), transporte y mantenimiento de vehículos (un 98,0% en grado medio y un 96,9% en grado superior), electricidad y electrónica (un 97,4% en grado medio y un 95,0% en grado superior), fabricación mecánica (un 97,1% en grado medio y un 91,5% en grado

Gráfico 1. Distribución porcentual del alumnado matriculado en ciclos de grado medio en FP según el sexo y la familia profesional

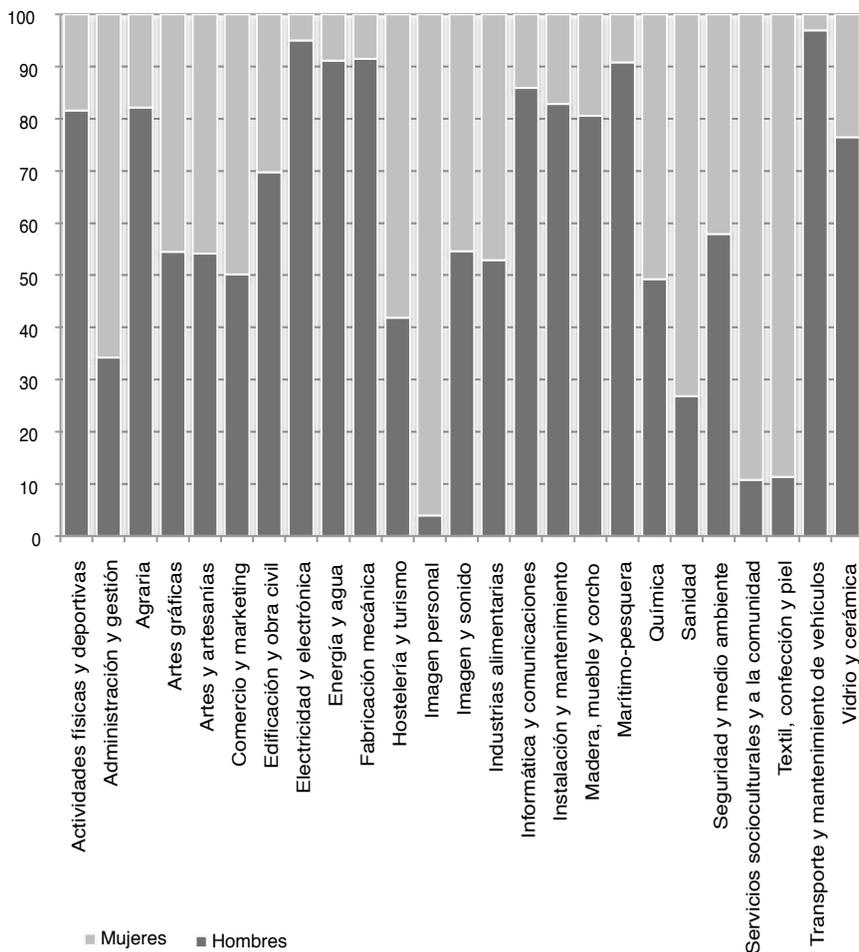


Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del informe *Estadística del alumnado de formación profesional - Estadística de las enseñanzas no universitarias: Curso 2013-2014*.

superior), informática y comunicaciones (un 89,8% en grado medio y un 85,9% en grado superior), actividades físicas y deportivas (un 80,6% en grado medio y un 81,6% en grado superior) y energía y agua (un 91,1% en grado superior). En general, la desigual participación por sexos y por familias profesionales suele ser parecida a la tendencia habitual que se viene recogiendo en los informes estadísticos de los últimos diez años, tanto en los ciclos de grado medio como en los ciclos de grado superior (véase el gráfico 2).

Paralelamente, en el informe *Mujer y actividad laboral II: Segregación ocupacional y techos de cristal* (2012), realizado por el Gobierno Vasco en colabo-

Gráfico 2. Distribución porcentual del alumnado matriculado en ciclos de grado superior en FP según el sexo y la familia profesional



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del informe *Estadística del alumnado de formación profesional - Estadística de las enseñanzas no universitarias: Curso 2013-2014*.

ración con el organismo técnico Lanbide, se constata que esta realidad de no igualdad se traspa al plano laboral, donde siguen creciendo la brecha salarial, la brecha en el emprendimiento y el acceso al empleo, la feminización o la masculinización de sectores profesionales tradicionales y un escaso reconocimiento a la formación y a los niveles de cualificación alcanzados por las mujeres trabajadoras:

[...] se deriva una segregación profesional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente, peor remunerados y con mayor vinculación al sector público (cuidado de personas, servicios sociales, enseñanza, administración, etc.), y a los hombres en los más valorados, mejor retribuidos y, en consecuencia, más próximos a los centros de decisión (ámbito tecnológico, industrial, innovación, etc. y de gestión empresarial y financiera). Ello no contradice la existencia de profesiones que cuentan con amplio reconocimiento social en campos más feminizados, como las de medicina o judicatura, pero, en conjunto, el peso relativo de cada bloque en la estructura de poder es muy distinto. [...] la distribución femenina por ocupaciones o grupos profesionales está muy concentrada en puestos del sector servicios, sean servicios de alta cualificación (salud, enseñanza, gestión empresarial, jurídica, social y, con menor frecuencia, ingenierías, servicios técnicos, etc.), de cualificación media (empleadas de oficina, hostelería y comercio, atención sanitaria y cuidado de personas, etc.) o servicios no cualificados (como el de empleadas de hogar y de limpieza). La población ocupada masculina, a su vez, tiene una presencia muy inferior en los puestos de cualificación medio-baja y no cualificados del sector servicios, pero notablemente superior en los puestos técnicos y profesionales no vinculados a sanidad y enseñanza, es decir, en el resto de profesionales universitarios de ciencias naturales y técnicas, ingenierías, económico-jurídicas, etc., y en los puestos de operarios y trabajadores cualificados de la construcción, la industria y el transporte. También superan ampliamente a las mujeres en los puestos de dirección y gerencia de empresas y organizaciones. (p. 6-7)

El País Vasco, al igual que Galicia, constituye un referente en la tasa de escolarización de grado medio, pues ocupa una posición clave en la FP, al continuar siendo la primera comunidad autónoma con tasas de escolarización de un 58,2% en ciclos formativos de grado superior. La FP que perseguimos debe permitir mejorar las oportunidades educativas de mujeres y de hombres atendiendo a sus diferentes singularidades y necesidades y eliminando todos los condicionamientos sociales que perpetúan la discriminación femenina en la formación y en el acceso al trabajo en estos entornos (Chinchilla, León, Torres y Canela, 2006; Mariño, 2009). La dificultad para lograr dicho cambio se ve acrecentada ante las enseñanzas populares que, generación tras generación, se nos van transmitiendo, donde tradicionalmente se sigue mostrando el progreso del conocimiento asociado a la llegada de las máquinas y estas al sexo masculino como únicos precursores. Según esta percepción, el conocimiento se ha producido fuera de la esfera doméstica, que, de acuerdo con la teoría de la división sexual del trabajo, es el ámbito tradicionalmente asignado a las mujeres (de lo cual se deduce que ellas históricamente no han participado en

este progreso social ni en el conocimiento). Hoy en día se sabe que el colectivo femenino sí ha contribuido a promover ese desarrollo científico-tecnológico con su teoría y con su práctica, pero sus aportaciones todavía no se han visibilizado ni difundido lo suficiente. En España se sigue sosteniendo que la tendencia formativa natural de las mujeres se dirige al campo de las letras y de las humanidades, mientras que las orientaciones de los hombres se dirigen al campo científico-tecnológico (Canales, 2006; Ibáñez, 2008; Vicente, Martínez y Martínez, 2010; Silvestre, 2012).

La creencia de que hay titulaciones masculinas y titulaciones femeninas es un sesgo socioeducativo que se sigue transmitiendo a través del currículo oculto y del currículo explícito, lo que genera en el alumnado unos efectos discriminatorios considerables. Esta situación se complica cuando las alumnas acceden a la FP, pues dichas percepciones y dichos valores se magnifican, lo que da lugar a una división invisible que mantiene la segregación *sectorial-horizontal y ocupacional-vertical* por familias profesionales específicas para mujeres y familias profesionales específicas para hombres.

A pesar de que, en los informes cotejados y citados con anterioridad, se constata una leve y progresiva mejoría en la incorporación de las mujeres al empleo, irracionalmente nos encontramos con que no se ha logrado frenar o erradicar la segregación laboral. Más bien descubrimos todo lo contrario: se ha intensificado tanto a nivel horizontal, por sectores, como a nivel vertical, donde se aprecia con mayor dureza que el colectivo femenino sigue ocupando los puestos de menor cualificación en la escala laboral. Es decir, un elevado porcentaje de estas mujeres trabajadoras presentan niveles formativos y de cualificación superiores a los de sus compañeros varones, sin embargo, ni se les reconocen ni se les valoran de igual forma (Rial y Lorenzo, 2008; Martínez, Guillo, Santero y Castro, 2011; Molpeceres, Ongil, Henar y Rodríguez, 2013). Sin embargo, a pesar de este panorama tan negativo, se empiezan a apreciar cambios significativos, tal es el caso de los recientes requerimientos laborales, donde en el plano competencial se valoran nuevas capacidades que están asociadas, tradicionalmente, a cualidades femeninas. Estas nuevas tendencias profesionales constituyen pequeños avances curriculares y formativos que en sí necesitan ser nuevamente reevaluados para hacerlos funcionar en todas sus dimensiones y acabar, de una vez por todas, con esta brecha de las especialidades en la FP (Rubio, 2007; Sallé y Molpeceres, 2010).

2. Descripción metodológica del estudio de investigación

Este artículo se asienta sobre una línea de investigación que persiste y se amplía en el tiempo, lo que nos lleva a actualizar el estado de la cuestión a través de la consulta periódica de bases de datos, diversas fuentes bibliográficas y realización de pequeños estudios tutelados, o a participar en la elaboración de informes técnicos solicitados por organismos públicos y/o privados. Nuestro interés profesional siempre ha estado ligado al deseo vocacional de profundizar en los dos *objetivos generales* sobre los que se asentó esta investigación:

1. Conocer la situación formativa actual de las mujeres en los ciclos formativos de las ramas industriales de formación profesional en Galicia.
2. Analizar las trayectorias formativas y profesionales de mujeres trabajadoras y su proceso de inserción sociolaboral en dichos sectores profesionales y ocupacionales.

A partir de estos dos objetivos generales se formularon otros nueve *objetivos específicos* que, secuencia a secuencia, han ido permitiendo avanzar y profundizar en esta problemática de género. Estos fueron:

1. Analizar la presencia actual de la mujer en las ramas industriales de formación profesional de Galicia.
2. Conocer los motivos y/o los intereses educativos y profesionales que determinan la elección formativa de las mujeres en referencia a sectores laborales masculinizados.
3. Conocer las metas profesionales que se marcan al comienzo de sus trayectorias formativas y las dificultades con las que creen que se van a encontrar para alcanzarlas.
4. Examinar las desigualdades o las barreras con las que se encuentran como alumnas en sus trayectorias formativas.
5. Averiguar las necesidades, los apoyos y los recursos que demandan como mujeres en estos entornos formativos.
6. Conocer el nivel de cualificación alcanzado en su formación.
7. Analizar las trayectorias formativas y profesionales de mujeres que se han formado en estos sectores y que ya trabajan en ellos.
8. Indagar sobre desigualdades o barreras con las que se encuentran o se han encontrado en sus trayectorias profesionales o en su acceso al empleo.
9. Conocer el impacto de su formación en niveles de cualificación e inserción sociolaboral.

Con esta investigación nos propusimos llevar a cabo una evaluación de la situación formativa y laboral de las mujeres gallegas que habían escogido formarse en ciclos pertenecientes a sectores profesionales masculinizados, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas y triangulando datos que permitiesen valorar el impacto o los efectos de las desigualdades de género sobre el alumnado femenino y, consecuentemente, sobre el entorno laboral real más inmediato. Dadas las dimensiones del estudio realizado, en este trabajo solo nos centraremos en presentar los resultados obtenidos en los objetivos vinculados al plano formativo, en especial el referido a las alumnas, donde se pretendió identificar qué conocimientos tenían en materia de igualdad; qué formación presentaba en dichas temáticas su profesorado; qué valor otorgaban a integrarlas y a abordarlas curricularmente; qué aspectos conocían y creían que generaban y mantenían las desigualdades y las discriminaciones de género en estos entornos laborales, y, finalmente, cómo creían que se debían contemplar y

trabajar en el plano formativo y laboral las temáticas de igualdad. A partir de los resultados obtenidos, se presentaron una serie de propuestas de mejora, tanto en los ámbitos formativos como en los sociolaborales, para eliminar o mitigar los efectos negativos de la no consecución de una FP equitativa.

Para viabilizar estos objetivos, dividimos el estudio en dos partes funcionalmente distintas y a la vez complementarias: una primera parte que recogió los fundamentos teóricos y científicos que daban soporte estratégico a la planificación, al diseño y al desarrollo de la segunda parte, y una segunda parte que tuvo una inequívoca orientación empírica, puesto que presentaba el análisis y el informe de resultados. Utilizamos para ello una triangulación de datos, los cuales se obtuvieron de tres fuentes (de formadores y tutores de prácticas, de alumnas en formación en ciclos de familias profesionales masculinizadas y de mujeres ya incorporadas a la vida profesional en sectores profesionales masculinizados), y una triangulación intramétodo, para la cual se utilizaron varias técnicas distintas para la recogida de los datos (análisis documental, fuentes terciarias, cuestionarios, entrevistas en profundidad y grupos de discusión). El cuestionario constó de un total de ciento sesenta y cuatro ítems relacionados con las variables objeto de análisis y con la consecución de los objetivos formulados en este estudio. En consonancia, el guion de la entrevista constó de un total de cuarenta y tres preguntas, de las cuales nueve fueron de carácter cerrado y los treinta y cuatro restantes, de carácter semiabierto. Finalmente, empleamos el grupo de discusión para contrastar y recoger la visión y la opinión de los agentes del sector académico y empleador sobre esta problemática. Acorde con la propuesta metodológica, el grupo de discusión también estuvo dirigido por un modelo de guion previamente elaborado que, en equilibrio con las variables abordadas en los cuestionarios y en las entrevistas, permitiese profundizar y contrastar la información que se iba acopiando.

A partir de la información recogida con estos instrumentos, pasamos a la realización de un análisis descriptivo y exploratorio de la situación sociolaboral y formativa que vivían las mujeres que optaban por formarse y trabajar en estos sectores. Para llevar a cabo dicho análisis, utilizamos el programa informático SPSS v16.0 y el programa AQUAD V.

En cuanto a los instrumentos cuantitativos y cualitativos utilizados, debemos indicar que fueron sometidos a una evaluación externa mediante el proceso de «juicio de expertos». Con este proceso conseguimos que la construcción de los instrumentos reuniera las características de validez, fiabilidad, pertinencia y homogeneidad, lo que nos permitió medir con mayor rigurosidad el objeto de investigación. Podemos decir que, gracias a este proceso de validación, la selección final de nuestros instrumentos estuvo más en concordancia con la adecuación de sus ítems a los indicadores y a las variables objeto de estudio, lo que permitió evitar sesgos a la hora de medir, recoger y analizar los datos aportados. Otra información que debemos aportar es la referente a las variables utilizadas para la categorización de los datos a recoger, así como la posterior agrupación de datos a analizar. Las tablas 1 y 2 que se presentan a continuación muestran las variables sobre las que se construyeron los dos

instrumentos principales de análisis: el cuestionario y las entrevistas. A su vez, hemos dividido estas variables en dos bloques:

- a) Un primer bloque con las variables A, B y C (tabla 1), cuyos ítems recogieron información de carácter común para el perfil biográfico de alumnas y mujeres trabajadoras e información referente a sus trayectorias académico-formativas.
- b) Un segundo bloque de carácter más específico con las variables D y E (tabla 2, solo para mujeres trabajadoras), donde se recoge información referente a la trayectoria profesional y el proceso de inserción sociolaboral. Como podemos observar, se planteó un análisis exploratorio y valorativo global (a alumnas, a formadores y a tutores de prácticas y a mujeres trabajadoras). También se buscó recopilar información sobre la influencia de los factores sociolaborales en el estudio de dichas variables.

Tabla 1. Variables utilizadas para la categorización de datos

Variable A	Variable B	Variable C
Perfil biográfico	Perfil formativo y ocupacional	Elaboración de la trayectoria formativa
<ul style="list-style-type: none"> - Edad. - Estado civil. - Residencia. - N.º hijos/as. - Miembros con los que convive. - Trabajos y estudios de sus familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estudios alcanzado. - Formación complementaria. - Calidad de la formación. - Situaciones de discriminación percibidas. - Temas de género impartidos. - Oferta y oportunidades laborales. - Propuesta de modificaciones curriculares en los CF. - Formación del profesorado en tratamiento de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos de elección del ciclo. - Proceso de toma de decisiones. - Conocimiento previo del sector profesional. - Ciclos de FP cursados. - Experiencia en prácticas FCT. - Expectativas laborales. - Orientación académica profesional. - Metas profesionales iniciales.

Fuente: elaboración propia, variables de los instrumentos empleados en la tesis doctoral de R. Mariño (2009).

Tabla 2. Variables utilizadas para la categorización de datos

Variable D	Variable E
Elaboración de la trayectoria profesional	Elaboración del proyecto de inserción laboral
<ul style="list-style-type: none"> - Ciclos de FP cursados y otros estudios. - Descripción de los trabajos desempeñados. - Descripción del trabajo actual. - Información de la empresa. - Dificultades u obstáculos sociolaborales. - Posibilidades de promoción. - Medidas y políticas de conciliación e igualdad en la empresa. - Ambiente y condiciones laborales. - Metas alcanzadas y proyectadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ventajas e inconvenientes para la inserción. - Valoración de las políticas de igualdad. - Propuestas de mejoras formativas y laborales.

Fuente: elaboración propia, variables de los instrumentos empleados en la tesis doctoral de R. Mariño (2009).

Con respecto al conjunto de centros de formación profesional que participaron en esta investigación inicial fueron seleccionados de tal manera que representasen, por un lado, los siete núcleos urbanos principales de la Comunidad Autónoma Gallega (A Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela, Lugo, Ourense, Pontevedra y Vigo) y, por otro, que también estuviesen representados los diferentes contextos semiurbanos y rurales de cada provincia. Esta primera selección de centros no pudo llevarse a cabo tal cual, pues surgió una variable que en sí condicionó el modo de selección de los centros de FP objeto de estudio: en muchos de los preseleccionados de Galicia no se había registrado una mujer matriculada y/o cursando dichos ciclos formativos, de grado medio o de grado superior de la rama industrial, en los últimos cinco años. Se decidió, por lo tanto, seleccionar todos los centros de la comunidad autónoma y asumir el total de población femenina matriculada en estos ciclos. Así, finalmente, los que han participado en este estudio son todos aquellos que contaban con alumnas matriculadas en los últimos cinco años y que, además, representaban los núcleos autonómicos principales. De ese total de centros, un 44% pertenece al ámbito urbano; un 17%, al ámbito semiurbano, y un 39%, al ámbito rural.

En lo referido a la muestra, cabe indicar que participaron un total de 50 alumnas pertenecientes a las cuatro provincias gallegas y 13 mujeres ya insertadas laboralmente. Por lo tanto, debido a la poca presencia femenina en los ciclos pertenecientes a estos sectores formativo-profesionales de Galicia, los datos poblacionales de alumnas que ofrecemos se corresponden con el porcentaje total de la muestra del curso 2007-2008. Es decir, constituyen el conjunto de estudiantes reales que estaban matriculadas y formándose en los ciclos objeto de análisis. En cuanto a las mujeres entrevistadas, que constituyen la segunda muestra de este análisis en representación de las que ya están insertadas laboralmente, podemos decir que lo integran un total de trece mujeres que habían cursado algún ciclo formativo de las ramas industriales seleccionadas en los últimos cinco años. Para llegar a esta población, se contó con la ayuda del personal del centro, en concreto con la de los tutores de prácticas, que son los docentes que tienen un mayor conocimiento y, en ocasiones, los que realizan un seguimiento de las trayectorias profesionales de las exalumnas del centro.

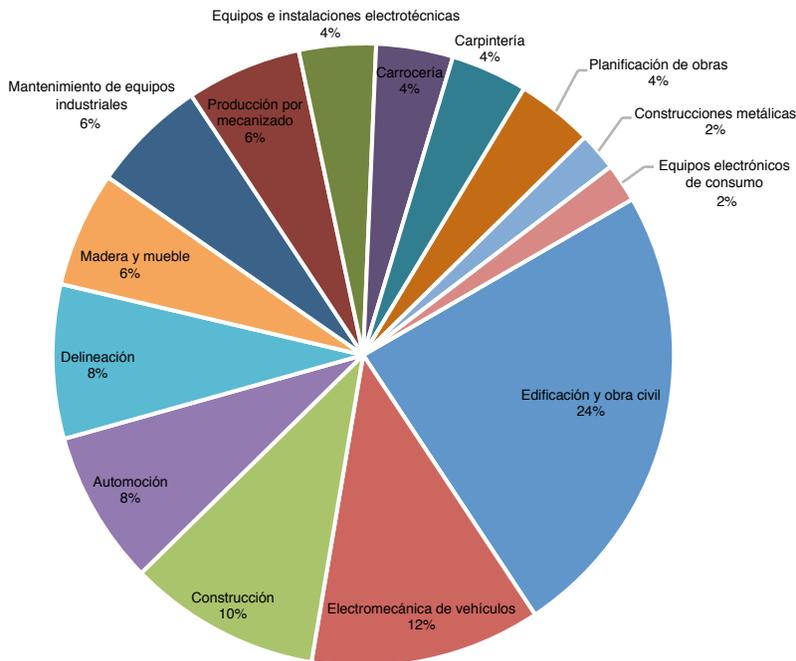
3. Las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos en familias profesionales masculinizadas: un balance en prospectiva

Por lo que respecta a la presencia de la mujer a lo largo de la historia de las enseñanzas profesionales, podemos decir que el colectivo femenino ha permanecido de forma casi inexistente en la representación general de alumnado registrado en las enseñanzas profesionales durante varias décadas. En la actualidad, esta situación de invisibilidad ha mejorado considerablemente en la gran mayoría de los sectores laborales, pero en algunos todavía se sigue manteniendo. En esta investigación se recogieron unos resultados de alumnas matricu-

ladas por familias profesionales que, tal como acabamos de ver, poco distan de los actuales datos registrados. Al observar el gráfico 3, se aprecia que el mayor porcentaje de alumnas matriculadas en el curso 2007-2008 lo encontramos en la especialidad de edificación y obra civil, donde representan el 24% de la muestra. Dicha especialidad se corresponde con la tradicional delineación, un trabajo que fundamentalmente se viene definiendo por un quehacer de oficina técnica que, históricamente, ha ocupado el colectivo femenino. Este factor puede ser considerado como una de las causas principales que justifican el porqué de la existencia de tantas mujeres matriculadas en dicho ciclo.

Otra argumentación que explica esa diferencia tan elevada de porcentaje de matriculadas la encontramos en la circunstancia que, dentro de este sector profesional, el índice de inserción laboral exitosa por parte de las mujeres que cursan su formación en estos ciclos es bastante más elevado con relación a los hombres que están en igual situación académica. Esta realidad laboral fomenta y motiva a las alumnas a matricularse en las especialidades formativas de este sector frente a otras cuyo índice de inserción laboral es incierto o en ocasiones nulo. En segundo lugar, le siguen electromecánica (un 12%) y construcción (un 10%), automoción (un 8%), delineación (un 8%), madera y mueble (un 6%), mantenimiento de equipos industriales (un 6%), producción por mecanizado (un 6%), equipos e instalaciones electrotécnicas (un 4%), carrocería (un 4%), carpintería (un 4%), planificación de obras (un 4%), construcciones metálicas (un 2%), equipos electrónicos de consumo (un 2%), edificación y obra civil (un 24%).

Gráfico 3. Porcentaje de alumnas por especialidad



Fuente: datos extraídos de la tesis doctoral de R. Mariño (2009).

nizado (un 6%), equipos e instalaciones electrotécnicas (un 4%), carrocería (un 4%), carpintería (un 4%), planificación de obras (un 4%), construcciones metálicas (un 2%) y equipos electrónicos de consumo (un 2%).

Según los datos del último informe publicado por el IGE, perteneciente al curso 2012-2013 y computado sobre una matrícula por sexos, ciclos y familias profesionales, podemos observar que el porcentaje autonómico de mujeres gallegas matriculadas frente al de hombres sigue siendo menor en estos sectores laborales (véase la tabla 3).

Tabla 3. Alumnado por sexos y por familias profesionales en Galicia

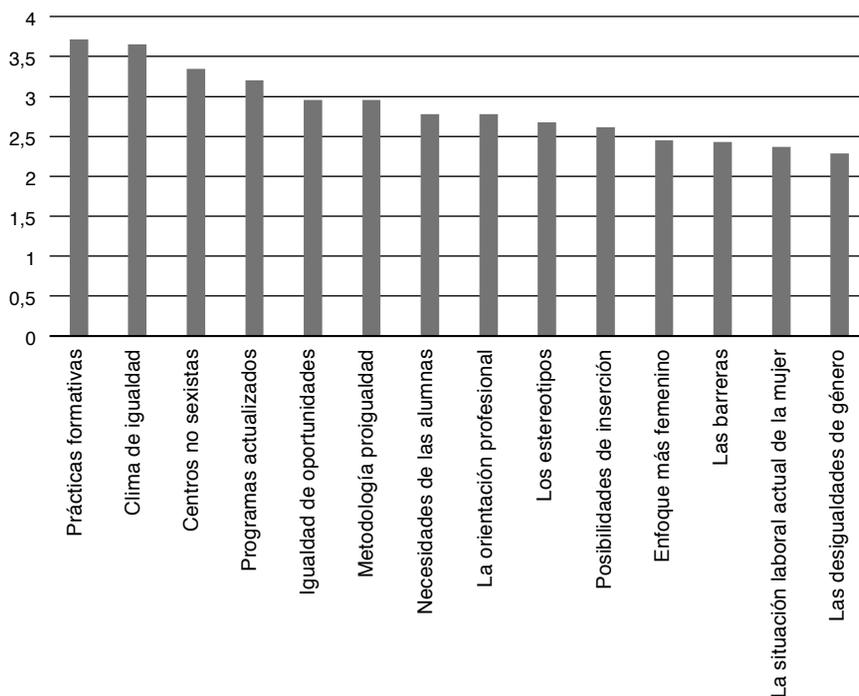
	Grado medio y superior (%)	
	Hombres	Mujeres
Actividades físicas y deportivas	54,9	45,1
Administración y gestión	75,8	24,2
Agraria	31,2	68,8
Artes gráficas	78,9	21,1
Artes y artesanías	54,1	45,9
Comercio y marketing	36,6	63,4
Edificación y obra civil	60,4	39,6
Electricidad y electrónica	95,5	4,5
Energía y agua	90,0	10,0
Fabricación mecánica	97,3	2,7
Hostelería y turismo	51,7	48,3
Imagen personal	61,0	39,0
Imagen y sonido	4,6	95,4
Industrias alimentarias	48,2	51,8
Informática y comunicaciones	84,6	15,4
Instalación y mantenimiento	93,5	6,5
Madera, mueble y corcho	93,2	6,8
Marítimo-pesquera	91,8	8,2
Química	38,3	61,7
Sanidad	19,2	80,8
Seguridad y medio ambiente	57,9	42,1
Servicios socioculturales y a la comunidad	11,5	88,5
Textil, confección y piel	5,5	94,5
Transporte y mantenimiento de vehículos	98,3	1,7
Vidrio y cerámica	91,7	8,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del informe *As cifras da educación en Galicia. Estadísticas e indicadores: Curso 2012/13*.

El empleo, junto con la formación, son dos componentes determinantes para la consolidación de nuestros proyectos de vida, para la autoafirmación, la independencia y el reconocimiento sociolaboral de cualquier persona. En esta investigación se enfatizó dicha premisa y se consideró necesario abordarla en todas sus dimensiones de viabilidad. Así, al pedirles que valorasen si en el diseño y en la programación de su ciclo formativo estaban presentes diferentes aspectos relacionados con la igualdad de género (gráfico 4), tanto las mujeres trabajadoras como las alumnas valoraron positivamente que en el proyecto oficial presentado de sus ciclos se contemplaran unas prácticas formativas que proporcionaran una buena experiencia profesional, el logro de un clima de igualdad, de estudio y de trabajo respetuoso, así como que se ofertaran centros e instituciones no sexistas donde realizar sus prácticas formativas y que los programas fueran lo más actualizados y acordes con la realidad posible.

En el otro extremo valoraban negativamente que no se trataran temas sobre las desigualdades por razón de género existentes en dichos sectores profesionales, que no se hablase más específicamente sobre la situación laboral actual de la mujer en la sociedad, ni de las posibles barreras, estereotipos o dificultades con las que se podían encontrar a la hora de insertarse laboralmente. Otros aspec-

Gráfico 4. Valoración de las alumnas sobre aspectos en materia de igualdad del ciclo formativo

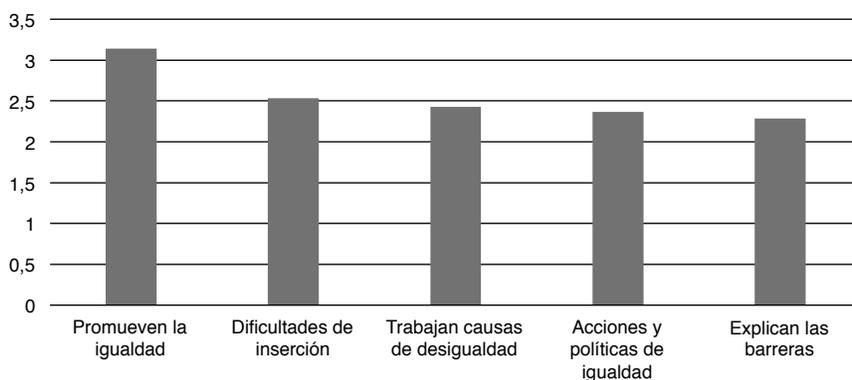


tos que también consideraban importantes, aunque en menor medida, fueron los referidos a la integración de objetivos de logro de una igualdad plena de oportunidades y de no discriminación; la promoción de un enfoque más femenino en sus procesos de enseñanza-aprendizaje o la mejora de la poca o inexistente atención que prestan sus formadores a las necesidades personales y profesionales demandadas en las tutorías y en los procesos de orientación.

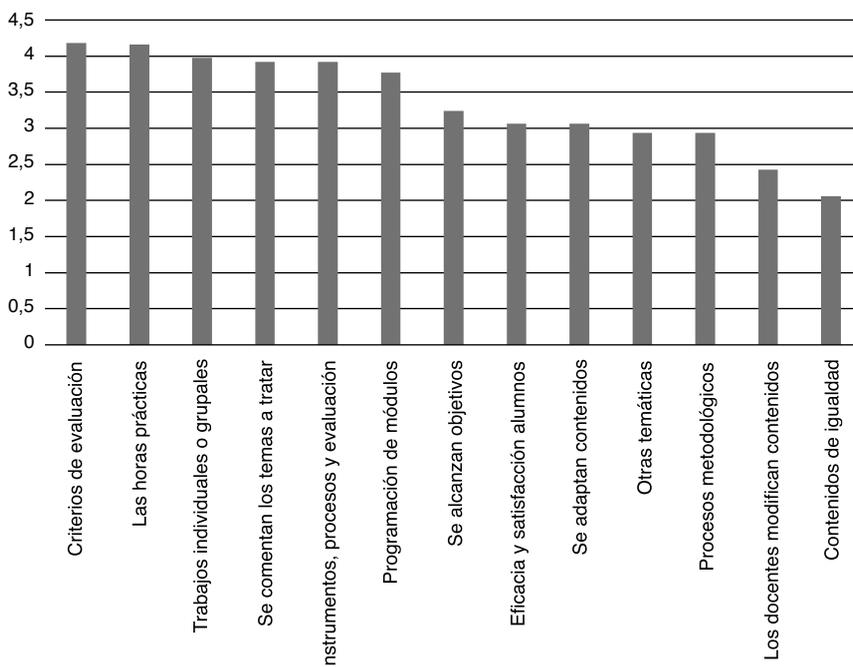
Sobre la valoración de los contenidos curriculares que se integran y se abordan dentro de las programaciones de sus ciclos formativos (gráfico 5), las alumnas consideran positivo que inicialmente estén diseñados desde un punto de vista que promueva la igualdad de oportunidades. No obstante, encuentran más negativa la falta de contenidos que expliquen y amplíen su conocimiento sobre las posibles barreras o desigualdades que pueden obstaculizar su posterior inserción laboral, así como la falta de información sobre las causas que las generan o las medidas y las políticas de igualdad vigentes para combatirlas.

Otra información que nos parecía interesante recoger fue la referida al desarrollo y a la impartición de los diferentes módulos que componen dichos ciclos, con la finalidad de detectar posibles prejuicios interiorizados o prácticas sexistas que los formadores, en ocasiones, podemos poner de manifiesto sin ser plenamente conscientes del daño que podemos causar con dichas acciones o comentarios. Así, al pedirles que valorasen si en las programaciones y en la impartición de los módulos formativos que integran sus ciclos se tienen en cuenta estos aspectos (gráfico 6), las alumnas valoraron positivamente que «les explicasen los criterios, los procesos y los momentos de evaluación que van a seguir», que «les informasen sobre las respectivas horas prácticas y de teoría de cada módulo», «sobre el tipo de trabajos que se les iban a exigir» o «sobre los temas que se iban a trabajar anualmente en cada módulo dentro del aula». Valoraron más negativamente que «no se incluyeran unidades que trabajasen contenidos sobre la igualdad de oportunidades», que «se modificasen los con-

Gráfico 5. Valoración de las alumnas sobre los contenidos en materia de igualdad del ciclo formativo



Fuente: datos extraídos de la tesis doctoral R. Mariño (2009).

Gráfico 6. Valoración si se deben integrar temáticas de igualdad

Fuente: datos extraídos de la tesis doctoral R. Mariño (2009).

tenidos de las clases sin previo aviso», que «no se adaptasen a sus necesidades», que «no pudiesen evaluar el nivel de satisfacción y eficacia de las metodologías de sus docentes» o que «no se respetasen las clases o los momentos asignados para trabajar otras temáticas como *la igualdad*». Esta valoración también fue compartida por las mujeres entrevistadas, quienes afirmaban que *aunque se ha mejorado mucho la oferta formativa, todavía siguen existiendo temas de primera, temas de segunda y temas tabúes*.

Paralelamente se hizo necesario abordar otro aspecto académico, el referido a la formación de los formadores en temáticas de igualdad. Cuando realizamos los grupos de discusión con los propios formadores que impartían docencia en dichos ciclos, se plantearon cuestiones de debate tales como si consideraban relevante abordar estas temáticas en el aula, formar a su alumnado en políticas de igualdad, integrar estos contenidos a nivel curricular en los módulos, adquirir competencias y/o mejorar su formación en materia de igualdad, dotar a los centros de recursos para informar, ayudar y asesorar sobre igualdad en entornos sexistas, etc. Las opiniones recogidas fueron muy sorprendentes y confirmaron la premisa de que, a pesar de que defienden una FP equitativa, no son conscientes de que su praxis y sus discursos están plagados de estereotipos y prejuicios que marcan las diferencias en el trato y en la pro-

moción de los alumnos frente a las alumnas de estos ciclos. En este artículo se presenta solo una parte del estudio, la referida a las aportaciones de las alumnas y sus entornos formativos. La información ofrecida por estas fue contrastada y debatida con sus formadores y tutores, pero, por cuestiones de espacio, no se pueden ofrecer literalmente. En ocasiones se aportan algunas afirmaciones de las mujeres trabajadoras, pero con el propósito de enfatizar el interés que suscita en todas ellas abordar estas problemáticas.

En resumen, haciendo un balance de todas las necesidades formativas manifestadas por estas mujeres, debemos subrayar que nos reconforta saber que todas ellas, alumnas o trabajadoras, reconocen meditar con determinación su elección formativa. Ello las motiva y las ayuda a seguir estudiando en un sector muy masculinizado de acuerdo con su vocación respecto a estas profesiones y el apoyo de sus familiares y amistades, aunque no lo perciban así en sus entornos formativos. Entre sus principales metas o inquietudes laborales, podemos decir que se encuentran fundamentalmente la de llegar a convertirse en buenas profesionales del sector en el que han escogido formarse y que desean poder tener la oportunidad de ejercer laboralmente en estos sectores, aunque para ello tengan que renunciar a ocupar el puesto que les corresponde según su nivel de cualificación.

En cuanto al currículo del ciclo, las alumnas siguen valorando muy positivamente que la formación que reciben en estos ciclos las capacite para un buen desempeño profesional acorde a las necesidades existentes y a las aptitudes que se les exigen a los trabajadores y a las trabajadoras de hoy en día. Ahora bien, consideran que los currículos que ofertan estos ciclos formativos son adecuados a lo que, en su opinión, creen que se les va a demandar como profesionales en estos entornos laborales, pero reconocen que las temáticas y los contenidos sobre desigualdades, barreras, estereotipos o políticas de igualdad, entre otros, son aspectos que nunca o casi nunca se suelen tratar dentro del aula. A su vez, valoran mucho la importancia de integrarlos en las programaciones modulares con la finalidad de mejorar las condiciones y las posibilidades reales de insertarse en estos sectores al término de su formación. La falta de libros y de materiales de consulta que traten específicamente temáticas sobre la situación laboral y social de la mujer, sobre las políticas de igualdad vigentes, sobre las desigualdades y los estereotipos persistentes, etc. es otra cuestión que les preocupa, porque denota una falta de interés y de implicación en esta problemática por parte de sus centros y en especial de sus formadores.

En lo referente a las desigualdades sociolaborales, todas reconocen ser conscientes de que el hecho de ser mujeres en unos entornos en donde mayoritariamente estudian, enseñan y trabajan hombres ya es de por sí una dificultad. Desconocen la magnitud de algunas desigualdades o, lo que es todavía más negativo, con qué mecanismos y recursos pueden superarlas y erradicarlas en su beneficio. En líneas generales, consideran que en estos entornos formativos y laborales sí existen desigualdades por razón de género, aunque no se definan como tales, y que posiblemente van a encontrar mayores barreras y dificultades a la hora de insertarse en los mismos por el hecho de ser mujeres, pero es su

elección y lucharán por esa meta. En el plano laboral, la realidad consumó que las mujeres trabajadoras, según sus diferentes percepciones y experiencias personales, y sin tener un amplio ni argumentado conocimiento acerca de cómo se definen y se perfilan las discriminaciones formativas y sociolaborales, fueron capaces de reconocer hasta las más sutiles diferencias, tanto en sus entornos académicos como en los laborales. En mayor o menor medida, manifestaron haber vivido y/o percibido alguna experiencia discriminatoria a lo largo de sus trayectorias formativas y profesionales. Rápidamente identificaron que, en sus empresas, había más hombres que mujeres, que los puestos relacionados con administración y cadenas de montaje estaban ocupados mayoritariamente por mujeres, pero que en los puestos de poder o de su propio nivel formativo estaban trabajando mayormente los hombres, es decir, la segregación vertical estaba muy patente (Mariño, 2009).

4. Conclusiones finales y algunas propuestas de mejora

Como conclusiones generales podemos decir que persiste la idea de que existen ciertas ocupaciones de dominio masculino, lo que fuerza a muchas mujeres a optar por formarse en profesiones donde hay un mayor porcentaje de presencia femenina o en profesiones que socialmente se consideran adecuadas para ellas. Esta apreciación de «inseguridad ocupacional» genera en el colectivo femenino una aceptación de determinadas discriminaciones como condicionamientos normales ligados a las profesiones propias de los sectores industriales. La invisibilidad de esta problemática es en sí una de las mayores barreras hacia la consecución de la igualdad plena en estos sectores, pues, aunque las mujeres no perciben estas discriminaciones como tales, los resultados finales nos muestran que apenas han variado las estadísticas de elección formativa. También se advierte que las trayectorias formativas y profesionales femeninas no siempre fueron lineales y ascendentes, lo que implica que en su recorrido se encontraron con obstáculos y/o con barreras que las limitaron y las ralentizaron por carecer de recursos y de instrumentos con los que superarlas.

Finalmente se recoge que las programaciones curriculares de los ciclos son imprecisas y escasas en materia de igualdad. Tal es el caso de los temas vinculados a las políticas y a las medidas de igualdad y de conciliación, pues estos contenidos son curricularmente desconocidos para la gran mayoría de las alumnas y de las trabajadoras. Esta falta de formación y de información sobre las leyes laborales que las amparan y su contenido es lo que genera muchos de sus miedos y de sus inseguridades personales y profesionales. Los formadores, por su parte, asumieron no dar el tratamiento merecido a estos contenidos ni a esta información dentro de sus ciclos, porque ellos también carecían de formación y de conocimiento sobre las mismas para explicarlas. Consecuentemente, esta falta de información y/o la ignorancia sobre los derechos de las mujeres permite al empresariado presionar y/o acosar a las trabajadoras para que aplacen sus proyectos personales y maternos en beneficio de un reconocimiento empresarial que, de otra manera, les sería denegado.

A modo de resumen, cabe señalar que un primer paso para el cambio de las acciones formativas debe ir dirigido hacia la modificación de las actitudes, la mentalidad y la sensibilización de los formadores y de sus centros con las desigualdades y las fronteras sociolaborales con las que se encuentra el colectivo femenino. En segundo lugar, se debe contemplar como formación de los formadores el conocimiento de las problemáticas de inserción laboral con las que se van a encontrar las mujeres hacia el que se está dirigiendo dicho proceso formativo. Y, en tercer lugar, se debe revisar, actualizar e integrar transversalmente en el currículo *unidades de competencia* específicas para trabajar eficazmente temáticas de igualdad en todos los módulos del ciclo formativo que así lo requieran. Una necesidad de cambio inminente que compartieron y pusieron de manifiesto todas las participantes en este estudio.

A continuación, se recogen algunas sencillas propuestas de hacia dónde podemos y debemos dirigir nuestras mejoras formativas y laborales para el logro de una FP más equitativa:

- Garantizar la promoción de una educación no sexista desde edades muy tempranas, es decir, cuando las identidades todavía no están totalmente afianzadas ni estereotipadas.
- Reformular los currículos y la formación de los formadores para sensibilizar sobre la existencia de las desigualdades y de las discriminaciones profesionales y ocupacionales.
- Potenciar los recursos, tanto humanos como materiales, que permitan ofrecer una orientación académico-profesional que ayude a favorecer que la elección formativa de nuestros alumnos y alumnas sea más equitativa.
- Visibilizar y promover los modelos de mujeres profesionales que en la vida real han conseguido triunfar en un trabajo o en una ocupación tradicionalmente masculina.

Referencias bibliográficas

- CANALES, A.F. (2006). Las mujeres y la enseñanza científico-tecnológica en la España del siglo XX. *Revista de Estudios de Género y Teoría Feminista*, 5, 111-128.
- CCOO-ENSEÑANZA (2013). *La Formación Profesional en el curso 2012-2013*. Madrid. Recuperado de <http://www.educceo.es/images/doc/FP/20131007CCOO_Informe%20FPEstatal.pdf>.
- CCOO-SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER (2012). *Crisis y discriminación salarial de género*. Madrid. Recuperado de <http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub90947_Crisis_y_discriminacion_salarial_de_genero.pdf>.
- CHINCHILLA, N.; LEÓN, C.; TORRES, E. y CANELA, M.A. (2006). *Frenos e impulsores de la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. Madrid: Centro Internacional de Trabajo y Familia. Documento de investigación n.º 632. Recuperado de <<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0632.pdf>>.
- CINTERFOR-OIT (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos de 2000*. Ginebra. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/livedrupal/sites/default/files/file_articulo/oit_1.pdf>.

- EUROSTAT. Base de datos oficial. Recuperado de <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.
- IBÁÑEZ, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen: Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 123, 87-122.
- IGE (2014). *As cifras da educación en Galicia. Estadísticas e indicadores: Curso 2012/13*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia-IGE. Recuperado de <http://www.edu.xunta.es/portal/sites/web/files/libro_12_13_8v_1.pdf>.
- INE (2015). *Encuesta de Población Activa (EPA): IVT 2015*. Madrid. Recuperado de <<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415.pdf>>.
- LANBIDE-CAE (2012). *Mujer y actividad laboral (II): Segregación ocupacional y techos de cristal*. País Vasco: Gobierno Vasco. Recuperado de <http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/libro/pub_0014/eu_def/adjuntos/MUJER_Y_ACTIVIDAD_LABORAL2.pdf>.
- MARIÑO, R. (2009). *Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de FP en Galicia y su inserción socio-laboral*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela. Tesis doctoral.
- MARTÍNEZ, M.I.; GUILLO, N.; SANTERO, R. y CASTRO, R.B. (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Colección EME. Recuperado de <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Trayectorias_laborales_mujeres_ocupan_puestos_alta_cualificacion.pdf>.
- MECD (2014). *Las cifras de la educación en España: Curso 2011-2012*. Madrid. Recuperado de <<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2011-12.html>>.
- (2016). *Estadística del alumnado de Formación Profesional - Estadística de las Enseñanzas No Universitarias*. Madrid. Recuperado de <<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/formacion-profesional/2015-2016.html>>.
- MOLPECERES, L.; ONGIL, M.; HENAR, L. y RODRÍGUEZ, M. (2013). *Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo*. Madrid: Enred / Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado de <<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/FormProfesMujeres.pdf>>.
- OIT (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. Recuperado de <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>>.
- (2012). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*. Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf>.
- ONU-OIT (2012). *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres: Prevenir una crisis mayor del empleo*. Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf>.
- RIAL, A. y LORENZO, M. (coord.) (2008). *A Formación para o Traballo en Galiza: Da Ensinanza Obreira á Formación Profesional*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia – Mupega.

- RUBIO, E. (2007). Rompiendo tópicos: Las mujeres en la formación profesional. *Revista Avances en Supervisión Educativa: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación en España*, 7. Recuperado de <<https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/301>>.
- SALLÉ, M.A. y MOLPECERES, L. (coord.) (2010). *La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Colección EME. Recuperado de <http://www.igualdad.enlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf>.
- SILVESTRE, M. (2012). *Informe socioeconómico sobre desigualdad entre mujeres y hombres*. País Vasco: Eustat – Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Recuperado de <http://www.eustat.eus/elementos/ele0009800/ti_informe-socioeconomico-de-la-ca-de-euskadi-2012-desigualdad-entre-mujeres-y-hombres-pdf-308kb/inf0009894_c.pdf>.
- UNESCO (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. París. Recuperado de <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion>.
- VICENTE, A.M.; MARTÍNEZ, A. y MARTÍNEZ, T. (2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: Factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de Seguridad Social*. Madrid: Secretaría de Estado de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf>>.