

Informe de expertas 3

Título

**Análisis de género de los programas de formación profesional para el empleo de  
LABORA**

Autora

Alicia Fernández-Peinado Martínez

[Dialnet](#)

Fecha

10/2022

Objetivo del Informe:

**Realizar un análisis de género de los programas de formación profesional para el empleo de LABORA, detectar los estereotipos, sesgos y brechas de género que presentan y formular propuestas de contenido para el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.**

Correspondencias con los capítulos del Plan:

(A redactar por el equipo de trabajo.)

Extensión

(Mínima de 25 páginas y máxima de 45 páginas.)

Versiones:

Versión	Fecha	Elaborada por	Justificación de la versión
IE3	2022-05-20	Santiago García Campá	Propuesta con la estructura y los contenidos del Informe
IE3	2022-05-25	Alicia Fernández-Peinado Martínez	Validación del Informe
IE3(fin)	2022-06-30	Alicia Fernández-Peinado Martínez	Primera versión del Informe
IE3(rev)	2022-09-06	Equipo de trabajo	Versión revisada del Informe. Revisión y modificación de contenidos
IE3(def)	2022-10-08	Alicia Fernández-Peinado Martínez	Versión definitiva del Informe

## Índice

<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>5</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>9</b>
<b>2. Estereotipos, sesgos y brechas de género en la formación profesional para el empleo</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Estereotipos y sesgos de género en el ámbito de la formación profesional. Manifestaciones y causas.</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Estereotipos de género y digitalización.</b>	<b>14</b>
<b>2.3. La formación profesional y la superación de la discriminación por razón de género</b>	<b>16</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>18</b>
<b>4. Análisis y resultados</b>	<b>20</b>
<b>4.1. Formación profesional dirigida a prioritariamente a personas desempleadas</b>	<b>20</b>
<b>4.1.1. Modalidades formativas.</b>	<b>20</b>
<b>4.1.2. Ayudas y becas</b>	<b>26</b>
<b>4.2. Programa de formación profesional para personas ocupadas</b>	<b>27</b>
<b>4.3. Formación profesional no subvencionada</b>	<b>32</b>
<b>4.4. Formación profesional dual.</b>	<b>33</b>
<b>4.5. Programas de empleo-formación</b>	<b>34</b>
<b>4.5.1. Talleres de empleo</b>	<b>34</b>
<b>4.5.1. Escoles d'Ocupació ET FORMEM</b>	<b>38</b>
<b>4.6. Colaboraciones con entidades</b>	<b>45</b>
<b>4.7. Formación on line aula virtual labora</b>	<b>47</b>
<b>5. Conclusiones</b>	<b>49</b>
<b>6. Propuesta de contenidos para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el área de formación profesional del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA</b>	<b>54</b>
<b>7. Referencias</b>	<b>58</b>
<b>8. Anexos</b>	<b>61</b>



GENERALITAT  
VALENCIANA

**LABORA**  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SEPE



ESPAÑA  
PUEDE

**UJI** UNIVERSITAT  
JAUME I

**izonomia**  
anys

unidad en cifras MIEP 2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional.



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU



SISTEMA  
NACIONAL DE EMPLEO



Plan de Recuperación,  
Transformación y Resiliencia

## Resumen ejecutivo

### a) Estereotipos, sesgos y brechas de género en las políticas de fomento del empleo de LABORA

La discriminación que sufre la mujer en el mercado de trabajo es reflejo de los estereotipos y sesgos que de manera generalizada se dan en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, incluida la formación profesional, puesto que no resulta ajena a estos patrones. En los campos de la sociología y la educación han sido estudiados los estereotipos de género en el ámbito de la Formación Profesional, constatando la pervivencia de estos en torno a diversas creencias culturales. En concreto, la formación para el empleo viene condicionada, por un lado, por la idea de que las mujeres y hombres poseen diferentes habilidades/cualidades que les hacen especialmente aptos para determinadas actividades y, por otro, la persistencia de la mujer como responsable principal del trabajo reproductivo en el hogar.

Estos estereotipos llevan principalmente a tres brechas. En primer lugar, la segregación profesional horizontal. La distribución horizontal en la etapa formativa no es una cuestión menor. La formación elegida determinará el sector al que posteriormente se incorpore el estudiante. Los sectores tradicionalmente masculinizados están, en promedio, mejor remunerados que aquellos feminizados, pudiendo ser esta una de las causas que explica la brecha salarial entre hombres y mujeres. Pero las diferencias no se ciñen únicamente al ámbito retributivo, puesto que las condiciones laborales resultan más precarias en los sectores donde la presencia femenina es mayoritaria y son percibidas como de bajo prestigio.

Sobre este aspecto merece especial atención los estereotipos relacionados con la menor capacidad que les presupone a las mujeres para la ciencia y la tecnología y que determina una de las brechas en materia de segregación profesional de mayor envergadura. El tema no es menor, puesto que, a corto plazo, puede verse agravada debido a la necesidad de adaptar nuestro sistema de FP a la creciente demanda en el mercado de trabajo de perfiles tecnológicos derivado de las incipientes economías verde y azul. De hecho, este es uno de los aspectos en los que la propia exposición de motivos de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional centra su atención.

En segundo lugar, la segregación vertical. Las mujeres asumen el tradicional rol de cuidadoras que les lleva prever trayectorias profesionales discontinuas y, en consecuencia, a elegir profesiones que garanticen un equilibrio entre los cuidados familiares y la actividad profesional. La imposibilidad de asumir una trayectoria profesional en igualdad de condiciones con los hombres obviamente determina la imposibilidad de promocionar. La formación profesional puede ser un factor decisivo para mejorar las capacidades y habilidades de las mujeres.

Y, en tercer y último lugar, condiciones de trabajo más precarias que se traducen en el campo de la formación profesional en una menor participación de las mujeres. Por ejemplo, como manifestaciones más evidentes, cabe destacar el empleo sumergido, intermitencia derivada de, por ejemplo, la maternidad implica una mayor rotación, la prestación de trabajo a tiempo parcial para tratar de conciliar trabajo y familia que llevan, consecuentemente a la tristemente famosa brecha salarial.

## b) Metodología

Las principales fuentes de información empleadas han sido los diversos documentos proporcionados por la entidad comitente. En concreto, los informes de expertas “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana” e “Informe comparado sobre la visibilización en internet de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación de los servicios públicos de empleo autonómicos”, el informe diagnóstico de la consultora AMALTEA sobre la perspectiva de género en LABORA y la Memoria de actividades 2020 de LABORA.

Han sido analizadas las Memorias de actividades LABORA de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 a fin de contar con una perspectiva más amplia de la evolución de la participación de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo. Y es que en la última década la coyuntura económica ha sido muy inestable, dando lugar a importantes cambios de tendencia en el mercado de trabajo que, a su vez, se reflejan inevitablemente en el ámbito de la formación profesional. La elección el año 2013 como inicio de la serie histórica de datos responde al hecho de que es a partir de este año cuando la variable sexo aparece consignada de forma estable en las memorias de LABORA.

Por otro lado, también se ha de tener presente que los datos correspondientes al año 2020 se alejan mucho de la actividad desarrollada en años previos, debido a la crisis generada por el COVID-19, por lo que no resultan representativos de la actividad desempeñada habitualmente por LABORA.

La metodología empleada se ha visto muy condicionada por las limitaciones de la información proporcionada por LABORA en sus memorias. A modo de ejemplo, baste señalar que en el programa de formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas no se contiene información esencial como la tasa de éxito o abandono o duración de la actividad formativa (horas de formación) en función el sexo del alumnado. Datos que son fundamentales para poder proporcionar un análisis mínimamente riguroso.

Mayores limitaciones se han encontrado en relación con los grupos señalados como de atención prioritaria dada su situación de especial precariedad laboral o vulnerabilidad (mujeres menores de 25 años, mayores de 54, con discapacidad, no comunitarias y víctimas de violencia de género), ya que las memorias de LABORA no proporciona información de ningún tipo. Consecuentemente, no es posible ofrecer un análisis de su actuación desde una perspectiva de género centrada en supuesto de discriminación interseccional.

## d) Análisis y resultados. Conclusiones.

1.- Relativa mayor participación de las mujeres en los programas de formación profesional respecto de los hombres.

De los datos analizados se desprende que en términos globales la participación de mujeres en actividades formativas llevadas a cabo por labora, ha ido igualando a la de los hombres hasta superarlos en prácticamente todos los programas a excepción de la formación profesional no subvencionada y las acciones formativas en colaboración con

institutos tecnológicos. Resulta llamativo que la participación femenina en los programas de formación para personas desempleadas no sea más elevada teniendo en cuenta que la tasa de desempleo femenino es en la Comunidad Valenciana es muy superior a la masculina.

## 2.- Importante irrupción de la formación on line.

Pese a la limitada experiencia en la formación profesional para el empleo en la modalidad on line, puesto que no contamos con una serie histórica que nos permita apreciar su evolución, la importante participación de mujeres y su superior número respecto a los hombres, hace plantearse cuáles son las causas que subyacen en la preferencia femenina. Teniendo en cuenta que las mujeres asumen el grueso del trabajo reproductivo, una explicación plausible podría hallarse en la ventaja que implica desde un punto de vista organizativo, puesto que permite compaginar la formación con las tareas del cuidado familiar.

## 3.- Incidencia de la actividad de LABORA en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

En análisis de género que se ha realizado de los programas de formación profesional para el empleo de LABORA se observa una importante segregación horizontal por sexo en atención a las familias profesionales cursadas.

En cuanto al programa de formación para el empleo dirigido prioritariamente a trabajadores desempleados, en el periodo analizado la presencia de mujeres se concentra de manera estable en unas pocas familias profesionales claramente feminizadas. Por lo que se refiere al programa de formación dirigido a personas prioritariamente ocupadas, una adecuada planificación del mismo sí podría tener efectos muy relevantes sobre la segregación vertical en el mercado de trabajo, en la medida que estos programas tienen por objeto al mejorar las aptitudes y capacidades de los trabajadores, pueden ser un trampolín para facilitar la promoción de las mujeres en su actividad. Sin embargo, el posible efecto en este ámbito no es posible analizarlo, dado que no proporcionan datos sobre la participación de trabajadores en función de su categoría profesional.

Merece destacar la labor desarrollada por los Talleres de Empleo y Escolares d'Ocupació ET FORMEM. En las actividades desarrolladas por este programa la segregación horizontal entre hombres y mujeres en relación a las familias profesionales resulta nula, participando activamente las mujeres en ámbitos masculinizados. En este sentido, debería analizarse con más detenimiento cuáles fueron las condiciones en que se ejecutaron estos programas que determinaron una mayor presencia de mujeres. También resultaría muy recomendable realizar un seguimiento de los trabajadores adscritos a estos programas para conocer si con posterioridad consiguen integrarse en el mercado de trabajo. En mi opinión sería conveniente realizar encuestas a los participantes en las distintas ediciones para conocer cuáles fueron las motivaciones, circunstancias o inquietudes que les llevaron a cursar este tipo de actividad formativa. Con ello se trataría de implementar, si fuera posible, en el resto de acciones formativas aquellos elementos que propiciaron la elección de ramas profesionales masculinizadas tradicionalmente.

## 4.- Colectivos de especial interés dada su vulnerabilidad.

Uno de los objetivos prioritarios del informe se centra en analizar la labor desarrollada por LABORA respecto de determinados colectivos de mujeres especialmente

vulnerables debido a la concurrencia de factores de discriminación interseccional: Edad, discapacidad, violencia de género y nacionalidad. Sin embargo, la carencia de datos al respecto es prácticamente total, por lo que no es posible llevar a cabo un análisis sobre la incidencia que la formación profesional tiene sobre estos colectivos.

Por otro lado, se ha de señalar que es una práctica frecuente que en las convocatorias se establezca entre los criterios de selección del alumnado la prioridad de las mujeres y ciertos colectivos vulnerable (como víctimas de violencia de género, personas con diversidad funcional, personas con bajo nivel de cualificación, personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con contrato temporal o las personas que encabezan familias monoparentales o monomarentales), siempre y cuando cumplan los perfiles requeridos.

#### 5.- Gestión de la formación.

Desde la perspectiva de la gestión de la formación, también se identifican medidas tendentes a garantizar la sensibilidad de las entidades participantes en materia de igualdad de género puesto que se prevé en las diversas convocatorias. No obstante, no se informa sobre las acciones formativas llevadas a cabo a fin garantizar la adecuada formación del personal docente y gestor de las entidades participantes en la formación en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

#### 6.- Tratamiento de la información desde una perspectiva de género.

Una de las principales dificultades que se ha dado en la realización del informe es la ausencia de datos. Las memorias de LABORA presentan la información sin distinguir variables fundamentales como la edad, nacionalidad, posible discapacidad, nivel formativo, categoría profesional en atención al género de los trabajadores. Es por ello que se recomienda que en la actividad de LABORA la variable género se presente de manera transversal a fin de que pueda analizarse con rigurosidad.

e) Propuestas de contenido para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en la formación profesional para el Plan para introducir la perspectiva de género en LABORA

Para tratar de revertir esta situación, el plan LABORA en el marco de la formación profesional debe tener como objetivos prioritarios: lograr aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad (LE1.1.), objetivo que está intrínsecamente relacionado con la necesidad de reducir, a su vez, la brecha entre mujeres y hombres que abandonan el mercado laboral durante periodos largos de tiempo tras el nacimiento de los hijos (LE.1.2.); y alcanzar un reparto equitativo en la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía (LE.3.1.), siendo para ello fundamental la promoción de la formación profesional inclusiva que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal (LE5.1).

Para alcanzar estos objetivos el foco de atención no hay que ponerlo tanto en los contenidos de las acciones formativas, sino en la forma en que dicha actividad se planifica e imparte, ya que la relativamente escasa participación femenina se debe en gran medida a las dificultades para compaginar la formación con la atención del trabajo reproductivo o/y al desarrollo de una actividad profesional en situación irregular (empleo sumergido).



Así, para lograr aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad y reducir, a su vez, la brecha entre mujeres y hombres que abandonan el mercado laboral durante periodos largos de tiempo tras el nacimiento de los hijos, pasaría por facilitar a las mujeres la asistencia a cursos de formación. Ello pasaría por:

- Facilitar el acceso a servicios de cuidados tanto para los hijos (especialmente menores de 3 años, como para los mayores dependientes. Se trataría de facilitar durante el desarrollo de las actividades formativas el acceso a centros de día o centros de educación infantil. Para ello obviamente se tendría que hacer uso de la red pública o bien cursar convenios con centros privados, facilitando la financiación para los usuarios.
- Planificación horaria de los cursos de formación que fuera más fácilmente compaginable con la dedicación derivada de las obligaciones familiares.
- Fomentar la formación profesional en régimen semipresencial, de modo que parte de la actividad formativa se desarrollara, si esa es la elección de la trabajadora, on line.
- Establecer medidas que incentivarán la participación de las mujeres en acciones formativas que, en la medida de lo posible, supusiesen una fuente de ingresos que sustituyeran dejados de percibir fruto del trabajo irregular. No se tiene constancia de la implementación de este tipo de medidas en otros servicios de empleo autonómicos. No obstante, entre las actividades formativas llevadas a cabo por LABORA es destacable la experiencia de les Escoles d'Ocupació ET FORMEM, por ejemplo. Para estas actividades los estudiantes celebran contratos de trabajo formativos, por lo que se les garantiza la percepción de ingresos durante el desarrollo de la formación.

Por su parte, para alcanzar un reparto equitativo en la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía, resulta fundamental la promoción de la formación profesional inclusiva que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal.

- Establecer medidas que incentiven la participación de las mujeres en acciones formativas que estén destinadas a familias profesionales tradicionalmente masculinizadas.
- En todas las actividades formativas, independientemente de cuál fuera su ámbito, se ha de valorar la inclusión de módulos relacionados con la digitalización y las nuevas tecnologías, adaptados a las circunstancias y necesidades particulares de cada actividad.

# 1. Introducción

El presente informe tiene por objeto proporcionar un análisis de la actividad en materia de formación profesional llevada a cabo por LABORA desde una perspectiva de género. La realidad muestra con contundencia la situación de discriminación laboral a la que están sometidas las mujeres en el mercado trabajo: segregación horizontal y vertical, condiciones de empleo más precarias y brecha salarial son las principales manifestaciones de esta situación.

Para erradicar el trato discriminatorio que sufre la mujer en el mercado de trabajo, una palanca de cambio fundamental la podemos hallar en la formación profesional para el empleo, puesto que constituye un medio idóneo para proporcionar a las trabajadoras las habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su empleabilidad. No obstante, como se verá, del análisis efectuado se desprende que los estereotipos de género y brechas que se dan en el mercado de trabajo se reproducen en el ámbito de la formación profesional para el empleo. En efecto, los principales estereotipos que afectan a nuestra sociedad y que pueden condicionar el desarrollo profesional de los beneficiarios de los servicios de formación profesional para el empleo giran en torno a dos ideas: las diferentes habilidades/cualidades que se le presumen a hombres y mujeres para el desarrollo de actividades profesionales y el rol de la mujer como garante del trabajo reproductivo.

La concentración de trabajadoras en los cursos de formación profesional pertenecientes a sectores de actividad feminizados no hace más que reforzar la segregación horizontal de la que adolece el mercado de trabajo. Por otro lado, estas actividades profesionales requieren una menor cualificación y, por lo general, se caracterizan por condiciones de trabajo más precarias con salarios también inferiores a los habituales en sectores masculinizados.

Por otro lado, la asunción por las mujeres de las obligaciones familiares no solo implica una mayor tasa de inactividad en el mercado de trabajo, sino que, también, proyecta sus perniciosos efectos en el acceso a la formación profesional debido a la dificultad para compaginar su formación con la actividad de cuidadora.

Partiendo de este contexto, el plan LABORA en el marco de la formación profesional debe tener como objetivos prioritarios: lograr aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad (LE1.1.), objetivo que está intrínsecamente relacionado con la necesidad de reducir, a su vez, la brecha entre mujeres y hombres que abandonan el mercado laboral durante periodos largos de tiempo tras el nacimiento de los hijos (LE.1.2.); y alcanzar un reparto equitativo en la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía (LE.3.1.), siendo para ello fundamental la promoción de la formación profesional inclusiva que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal (LE5.1).

Para ello, el informe se ha estructurado en 6 apartados básicos. En primer lugar, a fin de orientar el estudio, se identifican los principales estereotipos, sesgos y brechas en materia de género que tradicionalmente se dan en la formación para el empleo. En segundo lugar, se trata la metodología y estrategia empleada para abordar el análisis de la documentación proporcionada para la elaboración del informe. En tercer lugar, se

pasa a analizar la labor desarrollada por LABORA en el ámbito de la formación para el empleo con el objetivo de identificar desde una perspectiva de género tanto las prácticas positivas como negativas desarrolladas, para, en cuarto lugar, enunciar las principales conclusiones al respecto. En sexto y último lugar, se procede a exponer la propuesta de contenidos para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el área de formación profesional del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Para cerrar el informe, se aportan las referencias bibliográficas así como gráficas y tablas elaborados para el análisis de datos y que pueden proporcionar un conocimiento más exacto de la materia.



**LABORA**  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**UJI** UNIVERSITAT JAUME I

**izonomia**  
anys

Elaborado en cifras MIEFP 2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional.



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU

**SE** SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO



Plan de Recuperación,  
Transformación y Resiliencia

## 2. Estereotipos, sesgos y brechas de género en la formación profesional para el empleo

### 2.1. Estereotipos y sesgos de género en el ámbito de la formación profesional. Manifestaciones y causas.

Que la mujer sufre una situación de discriminación en el mercado de trabajo no es una cuestión discutible. Los principales indicadores en este sentido así lo demuestran: menor tasa de actividad y empleo, segregación horizontal y vertical, menor remuneración por su trabajo y condiciones de trabajo que muestran una mayor precariedad (temporalidad y trabajo a tiempo parcial)<sup>1</sup>.

Esta situación de discriminación laboral no se genera de manera espontánea, sino que es fiel reflejo de los estereotipos y sesgos que de manera generalizada se dan en los distintos ámbitos de la vida en sociedad como las relaciones familiares y la educación, y que, con posterioridad, se proyectan en otros ámbitos como el laboral o, por lo que aquí interesa, la formación profesional. En efecto, la formación profesional no resulta ajena a estos patrones, puesto que, como más adelante se desarrollará, los datos que arrojan la actividad llevada a cabo por LABORA en los últimos años guardan una relación directa con los factores de discriminación que se detectan en ámbito de la actividad profesional (segregación horizontal, brecha salarial, etc.). ¿Pero a qué se debe esta situación? ¿Cuáles son los estereotipos y sesgos de género en el ámbito de la formación profesional que derivan finalmente en brechas fácticas formativas? ¿Cuáles son sus causas? La respuesta no es sencilla.

Tradicionalmente se han definido los estereotipos de género “como una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar”<sup>2</sup>. Estos estereotipos derivan en sesgos de género que informan nuestras relaciones sociales y resultan negativos cuando condiciona la toma de decisiones en el desarrollo vital de hombres y mujeres.

En los campos de la sociología y la educación han sido estudiados los estereotipos de género en el ámbito de la Formación Profesional constatando la pervivencia de estos en torno a diversas creencias culturales. La literatura científica en relación a la formación profesional para el empleo o formación profesional no reglada resulta prácticamente inexistente, por ello, es preciso reseñar que los diversos estudios analizados se centran en el ámbito de la FP reglada, por lo que sus aportaciones deben de tomarse con precaución al extrapolarlas para los fines pretendidos en este informe<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> FUERTES FUERTES, I: “Detección de las prioridades de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana y su transformación en líneas estratégicas, objetivos y metas para incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el Plan de LABORA”. Informe expertas 1.

<sup>2</sup> Definición proporcionada por la Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Última revisión 17 de junio de 2022.  
<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

<sup>3</sup> MOSTEIRO GARCIA, M.J. y PORTO CASTRO, A.M.: “Análisis de los Estereotipos de Género en alumnado de Formación Profesional”, en Revista de Investigación Educativa.

De las investigaciones se infiere la subsistencia de estereotipos de género que inciden tanto en la elección de familia profesional y como las expectativas en cuanto calidad del futuro empleo. En cuanto al acceso a la actividad formativa, se observa como los alumnos asumen la distribución de profesiones en atención al sexo de manera natural, de modo que perciben que hay trabajos más apropiados para las mujeres y otros más apropiados para los hombres o que hay trabajos en los que se necesitan fuerza y otras habilidades de las cuales las mujeres carecen. Por otra parte, pero muy relacionado con lo anterior, también subsiste la idea de que tanto mujeres como hombres tiene más dificultades para encontrar un trabajo que tradicionalmente se identifica con el del sexo opuesto. Si se toman en consideración conjunta ambos factores (capacidad y empleabilidad), se explica la fuerte segregación horizontal que se observa en la FP<sup>4</sup>, en el que además de ser superior la presencia masculina, la mujeres se concentran principalmente en aquellas familias profesionales feminizadas (imagen personal, servicios socioculturales y a la comunidad, por ejemplo.).

En cuanto a las expectativas de incorporación al mercado de trabajo, la percepción es ambivalente. Positiva, puesto que predomina la idea de que la mujer no sufre discriminación en su incorporación al mercado de trabajo. Negativa en cuanto a la percepción social y calidad del futuro empleo, ya que resulta preponderante la idea de que los sectores masculinizados gozan de mayor prestigio y mejores condiciones de trabajo.

La distribución horizontal en la etapa formativa no es una cuestión menor. La formación elegida determinará el sector al que posteriormente se incorpore el estudiante. Los sectores tradicionalmente masculinizados están, en promedio, mejor remunerados que aquellos feminizados, pudiendo ser esta una de las causa que explica la brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>5</sup>. Pero las diferencias no se ciñen únicamente al ámbito retributivo, puesto que las condiciones laborales resultan más precarias en los sectores donde la presencia femenina es mayoritaria y son percibidas como de bajo prestigio<sup>6</sup>.

Pudiera pensarse que la segregación ocupacional por sexos es fruto de un sistema de Formación Profesional deficiente o sesgado a nivel nacional que ha contado con escaso prestigio social durante décadas. Sin embargo, este no es un fenómeno local, sino que parece manifestarse con la misma intensidad en otros países de nuestro entorno, incluso en aquellos que gozan en esta materia de gran prestigio y desarrollo. En efecto, si el problema en la diferenciación profesional por sexos estuviera en el

---

35(1), pág. 151-165, 2017. Urrea-Solano, M.E., Hernández-Amorós, M.J., Granados Alós, L., Lagos San Martín, N.G., Sanmartín López, R. y García Fernández, J.M.: "Percepción del alumnado de formación profesional hacia la diversidad de género", en International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología, Nº1 - Monográfico 3, 2017, pág.:23-32. Aguado Hernández, J. A., Cano Montero, F.J. y Sánchez Pérez, M. J.: "Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual", en Revista de Sociología de la Educación-RASE, 13 (3), 2020, pág. 308-327.

<sup>4</sup> Igualdad en cifras MEFP 2021, Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2021, pág. 27 y ss.

<sup>5</sup> BISHOU, S. G. y ALKARDRY, M. G.: "Asystematic review of the gender pay gap and factors that predict it", en Administration and Society, núm. 49(1), 2018, pág. 65-104.

<sup>6</sup> LEVANON, A., ENGLAND, P. y ALLISON, P. D.: "Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal

desarrollo o extensión del sistema de formación profesional, cabría esperar que en aquellos Estados en los que ha alcanzado un buen estatus, la dicotomía fuera inferior. No obstante, los datos llevan a la conclusión de que la segregación ocupacional por sexos no es inferior en aquellos países en los que la formación profesional ha alcanzado un mayor grado de desarrollo<sup>7</sup>.

Aunque, como ya se ha destacado, estos estudios recaban información sobre los estereotipos de género en el ámbito de la FP reglada, lo cierto es, como se verá, que en el ámbito de la FP no reglada en la Comunidad Valenciana la distribución de alumnos según sexo y familia de actividad reproduce estos patrones, por lo que no puede descartarse que la persistencia de los mismos estereotipos y sesgos de género.

La razón de la identidad entre ambos ámbitos (FP reglada y FP para el empleo) la podríamos encontrar en el mismo origen de dichos estereotipos. En este sentido la doctrina apunta a que estos tienen su causa en las aspiraciones que se forman en la primera infancia, por lo que la segregación ocupacional respondería a la socialización temprana<sup>8</sup>. De este modo, el entorno familiar y educativo básico constituyen una influencia fundamental para el posterior desarrollo profesional de mujeres y hombres que repercutiría de dos formas distintas en cuanto a la elección de futuras profesiones: la autopercepción estereotipada de capacidades/habilidades y la asunción de roles también estereotipados en relación a las obligaciones familiares.

Siguiendo este esquema, las mujeres elegirían actividades acordes a los modelos y ocupaciones asimilados tempranamente. Y, a diferencia de los hombres, además, asumirían el tradicional rol de cuidadoras. Ello les llevaría a prever trayectorias profesionales discontinuas y, en consecuencia, a elegir profesiones que garanticen un equilibrio entre los cuidados familiares y la actividad profesional. Como manifestación de esta dinámica podría valorarse la alta presencia femenina en el sector público, utilizado como refugio a fin de conciliar la vida familiar y laboral<sup>9</sup> o la fuerte presencia que tiene la mujer en el llamado empleo irregular o sumergido.

Al tratar la formación profesional para el empleo desde una perspectiva de género, resulta insoslayable abordar el fenómeno del empleo irregular. Por razones, obvias el alcance del empleo irregular es de difícil cuantificación. Sin embargo, no son pocos los estudios que han señala una importante presencia de estas prácticas en el mercado de trabajo y su especial incidencia sobre las mujeres<sup>10</sup>. Con carácter general este tipo

<sup>7</sup> FERNÁNDEZ, M: “¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales?”, El Observatorio Social, Fundación La Caixa. Fecha de consulta 18 de junio de 2022.

<https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/%C2%BFpor-qu%C3%A9-hay-menos-mujeres-en-ocupaciones-manuales->

<sup>8</sup> RESKIN, B.: “Sex segregation in the workplace”, en *Annual Review of Sociology*, núm. 19, 1993, pág. 241-70. POLAVIEJA, J. G. y PLATT, L.: “Nurse or mechanic? The role of parental socialization and children’s personality in the formation of sextyped occupational aspirations”, en *Social Forces*, núm. 92(1), 2014, pág. 31-61. TORRE FERNÁNDEZ, M.: “Segregación ocupacional y actitudes hacia la desigualdad en el mundo rural, 2000-2018”, en *Panorama Social*, 2020, pág. 125-139.

<sup>9</sup> FUERTES FUERTES, I: “Detección de las prioridades (...)”, op. cit., pág. 26.

<sup>10</sup> PATINO ALONSO, M.C., GALINDO, P. y VICENTE, P.: *Mujer con Empleo Irregular: Análisis Multivariante*, ed. EAE Editorial Academia Espanola, 2011.

TÉLLEZ INFANTES, A., FERRÚS I BATISTE, J., HERAS GONZÁLEZ, P., GISBERT LÓPEZ, M.C., ALARCÓN ZOCAMPOS, J.C. Y MARTÍNEZ GUIRAO.

de prácticas se asocia con el trabajo al servicio del hogar familiar y, aunque sin duda resulta uno de los ámbitos en los que más se da, es importante destacar su presencia y relevancia en otros sectores como, por ejemplo, el industrial. En la Comunidad Valenciana un ejemplo paradigmático lo encontramos en la figura de las aparadoras del calzado<sup>11</sup>.

Pues bien, los principales factores que llevan a la aceptación de este tipo de prestación de trabajo se hayan en la necesidad de compaginar las obligaciones familiares con la realización de una actividad retribuida que suele darse en las trabajadoras escasamente cualificadas, la dificultad de las jóvenes para acceder a un empleo y las dificultades que entraña la condición de extranjera para el acceso al mercado de trabajo especialmente si se encuentra en situación administrativa irregular.

Por otro lado, se ha de tener presente que los estereotipos de género perviven a lo largo de la carrera profesional, dificultando el desarrollo de la actividad de la mujer y agravando la segregación ocupacional por sexos y todas las consecuencias perniciosas que la misma implica. En efecto, se ha de tener presente que la discriminación horizontal no es un fenómeno puntual desde una perspectiva cronológica, de modo que únicamente se produce en el momento del acceso a la carrera profesional. Una vez la mujer ha accedido a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas se observa un fenómeno de fuga o migración hacia ámbitos neutros o feminizados. De modo que con el tiempo dicha discriminación horizontal se hace más acusada<sup>12</sup>. Además, la cuestión cobra especial interés desde la perspectiva de la formación profesional para el empleo, dado que su ámbito natural de actuación incide a lo largo de la vida profesional de las personas, frente a la FP reglada donde el perfil del estudiante responde a la persona joven que va a iniciar su carrera profesional.

## 2.2. Estereotipos de género y digitalización.

Si bien ya se ha hecho referencia con carácter general a los estereotipos de género en relación a las habilidades/cualidades de mujeres y hombres y cómo repercuten en la segregación horizontal en el sistema de FP, merece prestar especial atención a

---

J.E.: (2009) mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género. Madrid: Instituto de la Mujer.

<https://www.inmujeres.gob.es/en/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/764Mujertrabsecti industrial.pdf>

DE CABO, G. y GONZÁLEZ PELAYO ROCES, A.: “La presencia de las mujeres en el empleo irregular”, Instituto de la Mujer (Madrid), 2005.

<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/004-presencia.pdf>

Aguirre Sánchez-Beato, E. y Ranea Triviño, E.: Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas, 2020,

<https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

<sup>11</sup>Son muchos los medios de comunicación que se han hecho eco de este fenómeno dada la importante trascendencia social que tiene. Como botón de muestra se puede consultarse la siguiente noticia [https://www.elespanol.com/alicante/economia/20210923/aparadoras-economia-sumergida-provincia-alicante-recuperar-cotizacion/613940044\\_0.html](https://www.elespanol.com/alicante/economia/20210923/aparadoras-economia-sumergida-provincia-alicante-recuperar-cotizacion/613940044_0.html)

<sup>12</sup> TORRE, M. y JACOBS, J.A.: “The Gender Mobility Paradox: Gender Segregation and Women’s Mobility

aquellos relativos a la menor capacidad que les presupone a las mujeres para la ciencia y la tecnología y que determina una de las brechas en materia de segregación profesional de mayor envergadura. El tema no es menor, puesto que, a corto plazo, puede verse agravada debido a la necesidad de adaptar nuestro sistema de FP a la creciente demanda en el mercado de trabajo de perfiles tecnológicos derivado de las incipientes economías verde y azul. De hecho, este es uno de los aspectos en los que la propia exposición de motivos de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional centra su atención.

No son pocos los estudios que han incidido sobre los estereotipos de género en relación al ámbito TIC/STEM que lleva a las jóvenes a no considerar este como una opción factible en el momento de acceder a la FP y ello pese a que las mujeres ostentan las mismas habilidades y competencias que los hombres para desenvolverse en el ámbito tecnológico<sup>13</sup>. Así se han destacado dos creencias estereotipadas de gran relevancia en ámbito de los estudios TIC/STEM: Los chicos son mejores que las chicas en el ámbito de las matemáticas y ciencias; y las carreras científicas y tecnológicas son terreno masculino<sup>14</sup>. Además, estos estereotipos perviven a lo largo de la carrera profesional de la mujer de modo que influyen negativamente en su desarrollo<sup>15</sup>, pudiendo dar lugar a abandono del sector y el paso a otras actividades neutras o feminizadas.

Junto con estas creencias se dan otros estereotipos de género vinculados con la apariencia y capacidad social de las personas vinculadas a los ámbitos de las TIC/STEM<sup>16</sup>. Por ejemplo, la creencia de que las personas dedicadas a este ámbito poseen limitadas habilidades sociales (poco sociables, peculiares, con un interés desmedido por la tecnología) que no se compadecen con la autoimagen que la mujer tiene de sí misma y le causa, por tanto, rechazo<sup>17</sup>. Los estereotipos de género en

<sup>13</sup> SÁINZ, M., MENESES, J., LÓPEZ, B. y FÀBREGUES, S.: "Gender stereotypes and attitudes towards ICT in a sample of Spanish secondary students", en *Sex Roles, Gartzia, L. & López-Zafra, E. Special Issue en Social roles of men and women in Spain: Emerging issues and implications for international research*, 74, 2016, pág. 154-168. ECCLES, J. S., BARBER, B., y JOZEFOWICZ, D.: "Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices", en W. B.

Swann, Jr., J. H. Langlois, & L. A. Gilbert (Eds.) *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence*, 1999, pág.. 153-192. Washington, DC: American Psychological Association.

<sup>14</sup> HILL, C., CORBETT, C. y ST. ROSE, A.: *Why So Few Women in Science Technology Engineering and Mathematics*, ed. Washington DC (American Association of University Women), 2010. SÁINZ, M. y UPADYAYA, K.: "Accuracy and bias in Spanish secondary school students' selfconcept of ability: The influence of gender and parental educational level", en *International Journal of Educational Research*, núm. 77, 2016.

<sup>15</sup> AA.VV.: *¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas*, ed. Fundación Telefónica y Editorial Ariel (Madrid), coord. SÁINZ, M., 2017. SÁINZ, M. y ECCLES, J.S.: "Self-concept of computer and math ability: Gender implications across time and within ICT studies", en *Journal of Vocational Behavior*, núm. 80, 2, 2012) pág. 486-499.

<sup>16</sup> SAINZ, M., ARROYO, L. y CASTAÑO, C.: *Mujeres y digitalización*. De (...), op.cit., pág. 88

<sup>17</sup> SÁINZ, M., MENESES, J., FÀBREGUES, S., y LÓPEZ, B.: "Adolescents' Gendered Portrayals of Information and Communication Technologies Occupations", en *International Journal of Gender, Science and Technology*, núm. 8(2), 2016, pág. 181-201. SÁINZ, M., CASTAÑO, C., WEBSTER, J., GUILLÓ, N., GONZALEZ, A.M., PÁLMEN, R., MÜLLER, J., y VERGÈS, N.: *Las trayectorias profesionales de las mujeres en*



relación a la asunción de roles de liderazgo también están presente en este ámbito, siendo este un aspecto fundamental para el desarrollo de la actividad profesional, ya que de manera ordinaria se desarrollan los proyectos en grupos de trabajo<sup>18</sup>.

### 2.3. La formación profesional y la superación de la discriminación por razón de género

Como se ha señalado, los principales clichés que perviven en la población y que pueden condicionar el desarrollo profesional de los beneficiarios de los servicios de Formación Profesional para el empleo giran en torno a dos ideas: las diferentes habilidades/cualidades que se le presumen a hombres y mujeres para el desarrollo de actividades profesionales y el rol de la mujer como garante del trabajo reproductivo en el hogar.

Por lo que hace a los prejuicios en torno las aptitudes para desarrollar determinadas actividades, estos estereotipos condicionan la elección profesional inicial de las mujeres trabajadoras, decantándose por familias profesionales feminizadas cuyo prestigio profesional y condiciones de trabajo es inferior respecto de aquellas actividades masculinizadas<sup>19</sup>. Esta segregación ocupacional por ramas de actividad se mantiene, de modo que la formación profesional dirigida a personas ocupadas reproduce esta distribución. Incluso se agrava, puesto que no es un fenómeno extraño el abandono por parte de la mujer de un sector masculinizado hacia otro neutro o feminizado.

En relación a la asunción de las obligaciones familiares, las brechas son fácilmente constatables. El hecho de que la mujer asuma como propio el rol de cuidadora implica la dificultad para llevar a cabo acciones formativas que le permitan adquirir una mejor cualificación profesional.

La superación de los estereotipos de género en el ámbito de la formación profesional para el empleo supondría un importante avance. El acceso igualitario a la formación en atención a las familias profesionales implicaría un primer paso para el posterior desarrollo de actividades profesionales en estos ámbitos, que, como ya se ha señalado, son en los que se dan mejores condiciones de trabajo. Por otro lado, la superación de los roles de género tradicionales en materia de cuidados familiares implicaría también un importante factor para facilitar el acceso a la mujer a la formación profesional, puesto que la asunción de las mismas dificulta la participación en la misma.

[https://gender-ict.net/wp-content/uploads/2016/09/Las\\_trayectorias\\_profesionales\\_mujeres\\_TIC.pdf](https://gender-ict.net/wp-content/uploads/2016/09/Las_trayectorias_profesionales_mujeres_TIC.pdf).  
Fecha de consulta: 18 de junio de 2022.

<sup>18</sup> BROWN, K. N.: Implicit Stereotypes: An Explanation for the Lack of Female Leadership in the STEM Fields?, 2019, All Theses, 3065. [https://tigerprints.clemson.edu/all\\_theses/3065](https://tigerprints.clemson.edu/all_theses/3065).



GENERALITAT  
VALENCIANA

**LABORA**  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SEPE



ESPAÑA  
PUEDE

**UJI** UNIVERSITAT  
JAUME I

**izonomia**  
anys



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU



SISTEMA  
NACIONAL DE EMPLEO



Plan de Recuperación,  
Transformación y Resiliencia

unidad en cifras MEEP 2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

### 3. Metodología

Para abordar el análisis de la actividad llevada a cabo por LABORA desde una perspectiva de género la principal fuente de información empleada han sido los diversos documentos proporcionados por la entidad comitente. En concreto, los informes de expertas “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana” e “Informe comparado sobre la visibilización en internet de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación de los servicios públicos de empleo autonómicos”, el informe diagnóstico de la consultora AMALTEA sobre la perspectiva de género en LABORA y la Memoria de actividades 2020 de LABORA.

Además de esta documentación, también han sido analizadas las Memorias de actividades LABORA de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 a fin de contar con una perspectiva más amplia de la evolución de la participación de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo. Y es que en la última década la coyuntura económica ha sido muy inestable, dando lugar a importantes cambios de tendencia en el mercado de trabajo que, a su vez, se reflejan inevitablemente en el ámbito de la formación profesional. La elección el año 2013 como inicio de la serie histórica de datos responde al hecho de que es a partir de este año cuando la variable sexo aparece consignada de forma estable en las memorias de LABORA.

Por otro lado, también se ha de tener presente que los datos correspondientes al año 2020 se alejan mucho de la actividad desarrollada en años previos, debido a la crisis generada por el COVID-19, por lo que no resultan representativos de la actividad desempeñada habitualmente por LABORA.

La metodología empleada se ha visto muy condicionada por las limitaciones de la información proporcionada por LABORA en sus memorias. A modo de ejemplo, baste señalar que en el programa de formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas no se contiene información esencial como la tasa de éxito o abandono o duración de la actividad formativa (horas de formación) en función el sexo del alumnado. Datos que son fundamentales para poder proporcionar un análisis mínimamente riguroso.

Mayores limitaciones se han encontrado en relación con los grupos señalados como de atención prioritaria dada su situación de especial precariedad laboral o vulnerabilidad (mujeres menores de 25 años, mayores de 54, con discapacidad, no comunitarias y víctimas de violencia de género), ya que las memorias de LABORA no proporciona información de ningún tipo. Consecuentemente, no es posible ofrecer un análisis de su actuación desde una perspectiva de género centrada en supuesto de discriminación interseccional.

Básicamente la información proporcionada respecto a la variable sexo únicamente aparece expresamente referida en relación con el alumnado dado de alta (esto es, que efectivamente se ha inscrito para cursar una acción formativa) según familia

profesional. De ahí que la principal manifestación de discriminación estudiada en el informe se centre en la segregación horizontal en la formación profesional.



**LABORA**  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SEPE

ESPAÑA PUEDE

**UJI** UNIVERSITAT JAUME I

**izonomia**  
anys



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU

**SE** SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO



Plan de Recuperación,  
Transformación y Resiliencia

## 4. Análisis y resultados

El análisis se estructura según la tipología de los programas llevados a cabo por LABORA, puesto que los elementos a tener en cuenta varían notablemente en función del mismo (por ejemplo, actividades dirigidas a personas desempleadas respecto de actividades dirigidas a personas ocupadas).

A fin de que el análisis sea lo más exhaustivo posible y refleje fielmente la incidencia de la perspectiva de género en las actividades de formación profesional llevada hasta la actualidad por labora, se ha tomado como referencia en el análisis el periodo que va de 2013 a 2020, lapso de tiempo en el que ya aparece reflejado, aunque limitadamente, el factor sexo en relación a las actividades formativas ejecutadas por LABORA.

Por otro lado, también se ha de tener presente que los datos correspondientes al año 2020 se alejan mucho de la actividad desarrollada en años previos, debido a la crisis generada por el COVID-19, por lo que no resultan representativos de la actividad desarrollada habitualmente por LABORA en cuanto a los datos netos. No obstante, desde una perspectiva porcentual se observa que la tendencia es la misma que en los programas llevados a cabo en años anteriores.

Antes de proceder al análisis de género y exposición de resultados que se ha realizado de la actividad de LABORA, se ha de poner de manifiesto la dificultad que ha entrañado llevarlo a cabo debido a las limitaciones de la información proporcionada por LABORA en sus memorias. A modo de ejemplo, baste señalar que en el programa de formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas no se proporciona la información por sexo en relación a la tasa de éxito o abandono o duración de la actividad formativa (horas de formación). Datos fundamentales para poder proporcionar un análisis mínimamente riguroso.

Por otro lado, uno de los objetivos prioritarios del informe se centra en analizar la labor desarrollada por labora respecto de determinados colectivos de mujeres especialmente vulnerables debido a la concurrencia de factores de discriminación interseccional: Edad, discapacidad, violencia de género y nacionalidad. Sin embargo, la carencia de datos al respecto es prácticamente total, por lo que no es posible llevar a cabo un análisis sobre la incidencia que la formación profesional tiene sobre estos colectivos. Sería conveniente que LABORA presentase sus datos teniendo en cuenta otras variables distintas al sexo. En concreto, para las memorias anuales se deberían procesar los datos también en atención a los colectivos más vulnerables o con mayores dificultades para acceder al empleo. Acción totalmente posible, dado que los centros de formación comunican estos datos a LABORA.

### 4.1. Formación profesional dirigida a prioritariamente a personas desempleadas

#### 4.1.1. Modalidades formativas.

Este programa cuenta con 5 modalidades de programación: formación para la inserción, formación modular transversal, formación colectivos, formación para completar certificados de profesionalidad y formación a medida.



Elaborado en cifras MITEP 2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional.



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU



SISTEMA  
NACIONAL DE EMPLEO



Plan de Recuperación,  
Transformación y Resiliencia

Como ya se ha señalado, las memorias carecen de datos fundamentales. Por lo que respecta a la variable sexo, está únicamente aparece expresamente referida en relación al alumnado dado de alta (esto es, que efectivamente se ha inscrito para cursar una acción formativa) según familia profesional y sin tomar en consideración otros factores como modalidad del programa o edad. Por otro lado, este dato aparece consignado de forma estable en las memorias de LABORA únicamente desde el año 2013. Por lo que el análisis se va a centrar en el periodo 2013-2020.

Antes de proseguir, es conveniente tomar como punto de partida la situación de los demandantes de empleo por sexo y edad de la Comunidad Valenciana, ya que este sería el colectivo natural al que irían dirigidas estas acciones formativas: personas desempleadas y en situación de búsqueda activa de empleo. Pues bien, en este sentido, la tasa de paro femenina ha sido siempre superior a la masculina en el periodo 2013-2020 como se desprende de los datos del SISPE<sup>20</sup>. En efecto, aunque la tasa de paro femenina es inferior a la masculina entre los jóvenes menores de 25 años, en el resto de estratos de edad, se produce de forma acusada el fenómeno inverso, de modo que, el nivel de desempleo femenino es sistemáticamente superior<sup>21</sup>.

Una vez esbozado el perfil de destinatarios al que van dirigidas las acciones formativas de LABORA, el siguiente paso es analizar su desarrollo desde la perspectiva de género, en particular la participación de las mujeres, tratando de incidir especialmente en aquellos supuestos en los que, junto al género, puedan concurrir otras causas de discriminación adicionales, particularmente, edad, nacionalidad, discapacidad y violencia de género.

En términos porcentuales, vemos como ha habido un incremento paulatino de mujeres en este tipo de actividades formativas hasta superar a los hombres en participación.

#### Alumnado de alta en cursos del programa Formación profesional dirigida a prioritariamente a personas desempleadas

	2013	2014	2015 <sup>22</sup>	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Mujeres</b>	42,5%	43,2%	49,3%	42,8%	46,4%	49,9%	52,8%	52,8%
<b>Hombres</b>	57,5%	56,8%	50,7%	57,2%	53,6%	49,1%	47,2%	47,2%
<b>Total</b>	25948	24309	30347	18745	24345	25214	23338	12967

(Tabla de elaboración propia, según los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Aunque dicho valor se ha de relativizar cuando se analizan los datos según el número neto de participantes en función del sexo. Como se puede observar, dicho incremento

<sup>20</sup> <https://labora.gva.es/es/estadisticassispehtml>

<sup>21</sup> A efectos de analizar la incidencia de la actuación de LABORA en materia de formación profesional desde una perspectiva de género, se puede consultar el gráfico 1 en el anexo que toma a título de ejemplo el año 2019, ya que es el periodo más próximo con el que se cuenta con los datos necesarios.

<sup>22</sup> En la memoria LABORA para 2015 el dato total de alumnas de alta mujeres es erróneo.

responde a una reducción acusada de la presencia masculina y a un ligero incremento en la participación femenina.

Alumnado de alta en cursos del programa Formación profesional dirigida a prioritariamente a personas desempleadas

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Mujeres</b>	11029	10.480	14965	8.024	11.287	12.568	12.323	6837
<b>Hombres</b>	14919	13.829	15.652	10.721	13.058	12.464	11.015	6130

(Tabla de elaboración propia, según los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Resulta llamativo que la participación femenina en los programas de formación para personas desempleadas no sea más elevada teniendo en cuenta que la tasa de desempleo femenino en la Comunidad Valenciana es muy superior al masculino.

Dado que uno de las principales consecuencias de la discriminación a la que se ve sometida la mujer en el mercado de trabajo es la segregación horizontal o profesional resulta necesario abordar la participación en estas acciones formativas según sexo y familia profesional a lo largo del periodo 2013-2020<sup>23</sup>.

Del análisis se desprende que a lo largo del periodo 2013-2020 la presencia de las mujeres se concentra de manera estable en unas pocas familias profesionales: Administración y gestión, Comer y marketing, Hostelería y servicios socioculturales y a la comunidad. De entre estos, salvo comercio y marketing, todos ellos resultan sectores fuertemente feminizados.

Porcentaje de mujeres matriculadas en estas familias profesionales respecto del total de mujeres inscritas esta modalidad de formación para personas desempleadas en función del año.

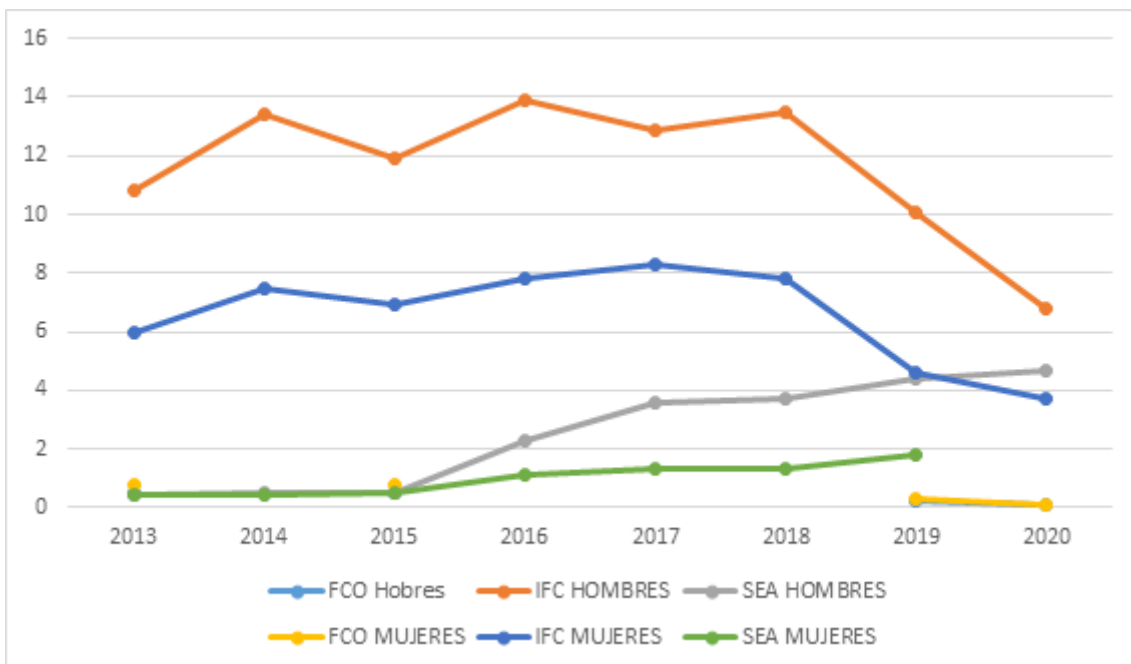
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>ADG</b>	58,9%	38,6%	37,7%	22,9%	19,4%	19,1%	20,7%	24,4%
<b>COM</b>	5,6%	10,1%	18,2%	14,6%	10,1%	9,3%	9,6%	8,2%
<b>HOST</b>	7,8%	10,6%	13,6%	10,3%	10,2%	9,9%	10,5%	9,9%
<b>SSC</b>	12,1%	17,6%	13,4%	27,4%	35,2%	36,6%	34,8%	34,7%
<b>Total</b>	<b>84,4%</b>	<b>76,9%</b>	<b>82,9%</b>	<b>75,2%</b>	<b>74,9%</b>	<b>74,9%</b>	<b>75,6%</b>	<b>77,9%</b>

(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Si se ponen en conexión estos datos con la distribución por sexos de los trabajadores según sectores de actividad que se da en el mercado de trabajo, queda patente como en el ámbito de las acciones formativas para personas desempleadas se produce el mismo fenómeno. Las mujeres se decantan por aquellos ámbitos relacionados con el sector servicios mientras que los hombres tienen una distribución más homogénea. Esta no resulta una cuestión menor, puesto que en este ámbito se encuentran aglutinadas las actividades más elementales y con una retribución más baja. Lo que lleva a perpetuar importantes brechas una vez las mujeres se reincorporen a la actividad: segregación horizontal, en cuanto que la formación profesional no favorece la permeabilidad a otros sectores. Segregación vertical, dado que la incorporación se producirá en sectores profesionales en los que las ocupaciones son más elementales. Y, consecuentemente, mantenimiento de la brecha salarial.

A fin de valorar la incidencia que la formación profesional dirigida preferentemente a personas desempleadas pueda tener en la lucha contra la segmentación horizontal, se hace necesario también analizar cuál ha sido su evolución en las familias formativas dirigidas a obtener competencias transversales en sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria según las tendencias del mercado de trabajo y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de las personas trabajadoras. En este sentido resultan especialmente interesantes las familias formativas de Formación complementaria, Informática y comunicaciones y seguridad y medioambiente. Además, se prevé que los sectores profesionales ligados a la digitalización y medioambiente experimenten en los próximos años un desarrollo muy acusado, por lo que su análisis resulta, si cabe, más necesario.

Evolución del porcentaje de participantes en función del sexo en familias formativas dirigidas a obtener competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria.



(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Como se desprende de los datos analizados, el nivel de participación de las mujeres es bajo que el de los hombres



apreciándose, además, un descenso significativo en los últimos años. Especial atención requiere la formación complementaria. Resulta llamativo que durante los años 2014 a 2018 no se haya cursado.

En la actividad desarrollada por LABORA no se ha hallado acción encaminada a facilitar el acceso de las mujeres a programas formativos de familias profesionales tradicionalmente masculinizadas a fin de tratar de revertir este patrón. Tampoco se han dado acciones tendentes a incentivar la participación en cursos que les permitan adquirir competencias transversales en sectores de la actividad económica de atención prioritaria.

En cuanto a los grupos señalados como de atención prioritaria dada su situación de especial precariedad laboral o desempleo (mujeres menores de 25 años, mayores de 54, con discapacidad, no comunitarias y víctimas de violencia de género) no se proporciona información sobre el índice de participación de estos colectivos este programa profesional, por lo que no es posible ofrecer un análisis de su actuación desde una perspectiva de género centrada en supuesto de discriminación interseccional. Resulta imprescindible que LABORA procese sus datos tomando en consideración, además de la variable sexo (como lleva realizando desde el año 2013), otros factores fundamentales como la edad, discapacidad, violencia de género, a fin de mostrar la incidencia real de su actividad sobre los colectivos más vulnerables. Dicha información le es accesible, puesto que los centros de formación comunican los datos de los alumnos teniendo en cuenta su posible situación de colectivos acceso prioritario según las convocatorias de cada acción formativa.

En cuanto a la realización de actividades específicas destinadas a mejorar su empleabilidad, cabe poner de relevancia el subprograma “modalidad colectivos”, dirigido con carácter general a personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad<sup>24</sup>, sin que se prevea ninguna acción específica para el colectivo de mujeres. Tampoco se aportan datos de estas acciones formativas disgregadas por sexo, por lo que no es posible concluir la incidencia que estas actividades han tenido hasta la fecha para el colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social y discapacidad.

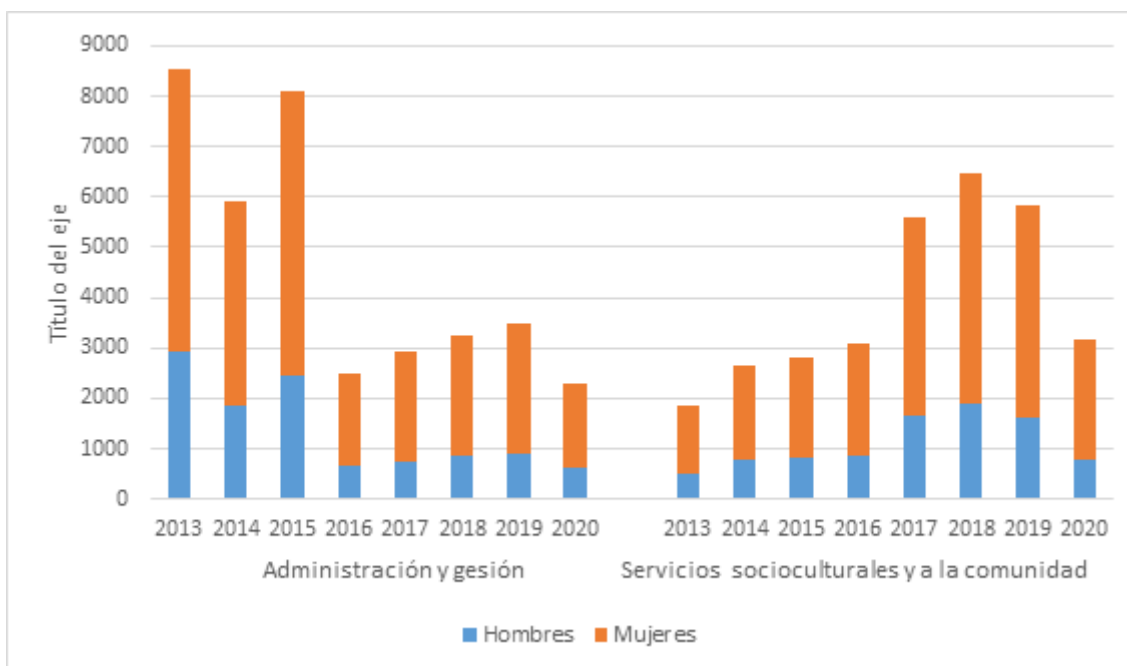
Además de esta modalidad formativa, se ha de señalar que en las convocatorias se establece entre los criterios de selección del alumnado la prioridad de las mujeres y ciertos colectivos vulnerable (víctimas de violencia de género, personas con diversidad funcional, personas con bajo nivel de cualificación, personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con contrato temporal, personas trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, las personas titulares y beneficiarias de la renta valenciana de inclusión y las personas que encabezan familias monoparentales o monomarentales), siempre y cuando cumplan los perfiles requeridos.

Como ya se ha señalado, las memorias LABORA no muestran cuál es su actividad en relación a los colectivos de mujeres más vulnerables siendo la edad uno de los factores omitidos, ya que se muestran datos respecto de todos los participantes sin distinguir entre sexos. No obstante, si atendemos a las familias profesionales más

<sup>24</sup> Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad igual o superior al 33% y personas

feminizadas como administración y dirección y servicios socioculturales y a la comunidad pueden extraerse interesantes conclusiones.

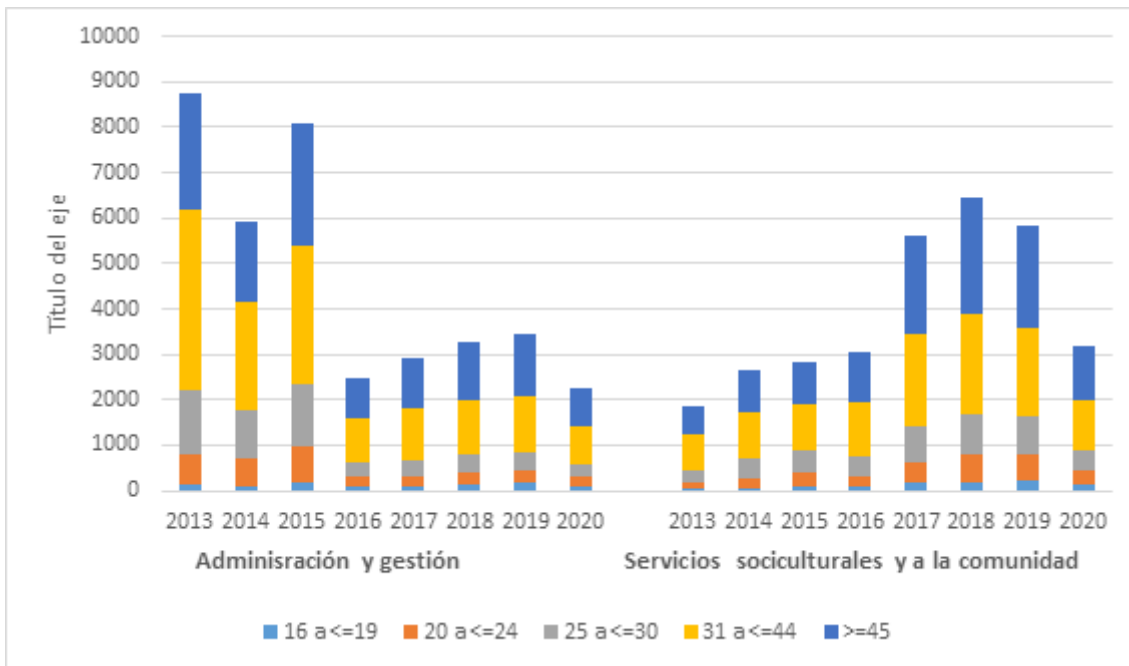
Alumnado participante en las familias profesionales de administración y gestión y servicios socioculturales y a la comunidad según sexo.



(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Si analizamos la evolución que ha tenido la participación en cursos de formación para desempleados en atención a la edad en estas dos familias profesionales, obtenemos los siguientes resultados:

Alumnado participante por familia profesional y edad



(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Se puede apreciar como la participación se concentra principalmente en los tramos de edad que van de 31 a 44 años y mayores de 45. En concreto de los años 2013 a 2016 el tramo con mayor peso es el de 31 a 44 años. Mientras que de 2017 a 2020, pasa a ser el de mayores de 45 años. Cambio de tendencia que puede ser un claro síntoma del envejecimiento del mercado de trabajo<sup>25</sup>. Esta mayor presencia en los tramos de edad que abarcan desde los 31 años a la jubilación resulta natural si tenemos en cuenta que justamente es en esta cohorte de edad las que soportan mayor tasa de desempleo.

La presencia de jóvenes en estas modalidades de formación es mínima. Se ha constatado que, dada la coyuntura del mercado de trabajo laboral juvenil, se ha incrementado el tiempo de formación y, se retrasa, por tanto, la entrada al mercado de trabajo<sup>26</sup>. En efecto, en el tramo de edad de 16 a 19 años los jóvenes tienen múltiples opciones formativas cuyo acceso resulta una continuación de sus estudios obligatorios: la formación profesional reglada y la formación universitaria. Por tanto, resulta lógico que su presencia en la formación profesional para el empleo no sea elevada.

Desde la perspectiva de la gestión de la formación, también se identifican medidas tendentes a garantizar la sensibilidad de las entidades participantes en materia de igualdad de género puesto que se prevé, a efectos de valoración de las solicitudes, que se tomarán en consideración las acciones positivas que garanticen y promuevan la igualdad de mujeres y hombres (como, por ejemplo, que la entidad haya implantado un plan de igualdad).

<sup>25</sup> FUERTES FUERTES, I: “Detección de las prioridades de las mujeres (...), op. cit., pág. 25.

#### 4.1.2. Ayudas y becas

Para esta modalidad formativa y sus subtipos, está prevista la concesión de ayudas que cubran los costes de desplazamiento necesario para participar en las distintas acciones y que estos no sean un obstáculo para la asistencia de las personas sin empleo o con recursos limitados. Las ayudas son de dos tipos. Ayuda por discapacidad superior al 33% (beca por día realmente asistido, sin obligación de reintegrar la cuantía si el curso no se supera. Y ayudas por transporte, manutención y alojamiento y manutención.

Sobre estas ayudas, solo las memorias anuales de LABORA para los años 2019 y 2020 recogen el número de ayudas totales (independientemente de su tipología) dadas en atención al sexo del beneficiario. Como se desprende de los datos son más los hombres que perciben estas ayudas que las mujeres, pese a que son más las mujeres que se encuentran en situación de desempleo y que acceden a cursos de formación para personas desempleadas<sup>27</sup>. En mi opinión debería estudiarse las causas que motivan la menor participación femenina. Un posible motivo puede encontrarse, a mi modo de ver, en las dificultades que entraña para la mujer el desplazamiento a una ubicación distinta a la de su residencia habitual con la asunción de las obligaciones familiares. La cuestión no es menor porque podría implicar que las mujeres eligen las actividades de formación profesional entre otros criterios, por su proximidad geográfica.

No se especifica la tipología de ayuda concedida en atención al sexo y la edad. Factores fundamentales para analizar desde una perspectiva de género el impacto de estas ayudas.

#### 4.2. Programa de formación profesional para personas ocupadas

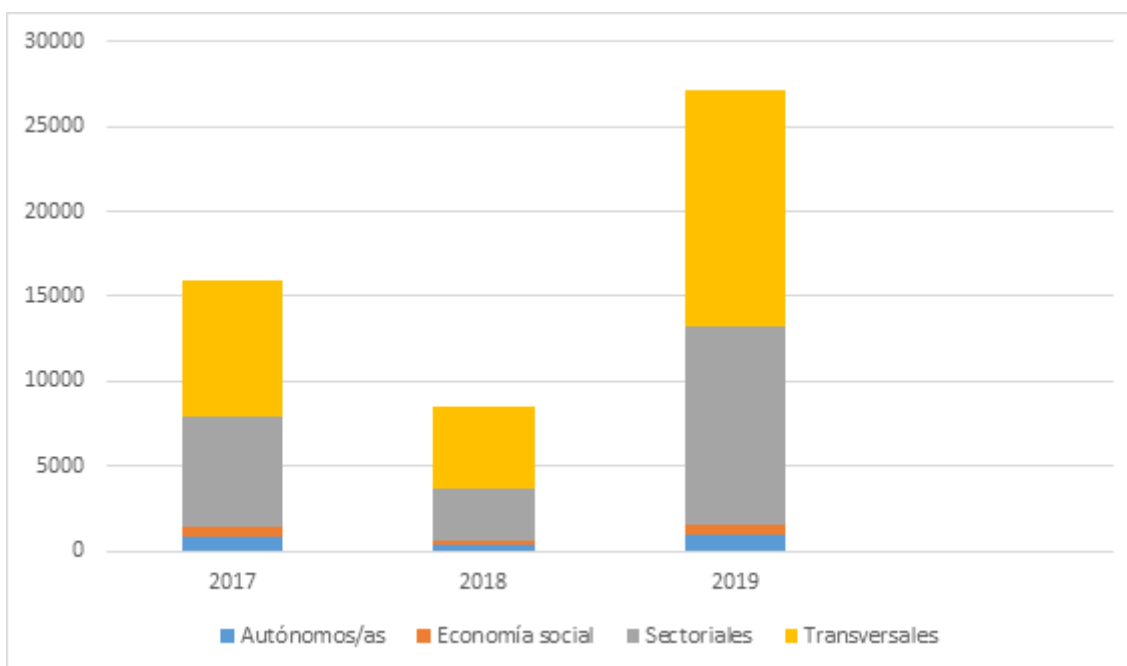
Este programa cuenta con 4 modalidades de programación: Planes formativos autónomos/as, planes formativos economía social, planes formativos sectoriales y planes formativos transversales.

En cuanto a la distribución del alumnado en estos planes, se observa como la gran mayoría se concentra en programas de planes formativos sectoriales (acciones formativas dirigidas a la formación de personas trabajadoras, de interés general para un determinado sector y para satisfacer necesidades específicas de formación del mismo, pudiendo dirigirse estas acciones también al reciclaje y recualificación de personal procedente de sectores en situación de crisis y transversales) y transversales (acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de las personas trabajadoras).

Las acciones transversales resultan especialmente interesantes desde la perspectiva de género, puesto que pueden facilitar la permeabilidad entre sectores de actividad, y, con ello, contribuir a romper la fuerte segmentación horizontal del mercado de trabajo. No obstante, los datos proporcionados por LABORA no están discriminados en

atención al plan formativo y sexo de los trabajadores, por lo que no es posible obtener datos concluyentes al respecto.

Alumno participante 2017-2019 por tipo de plan

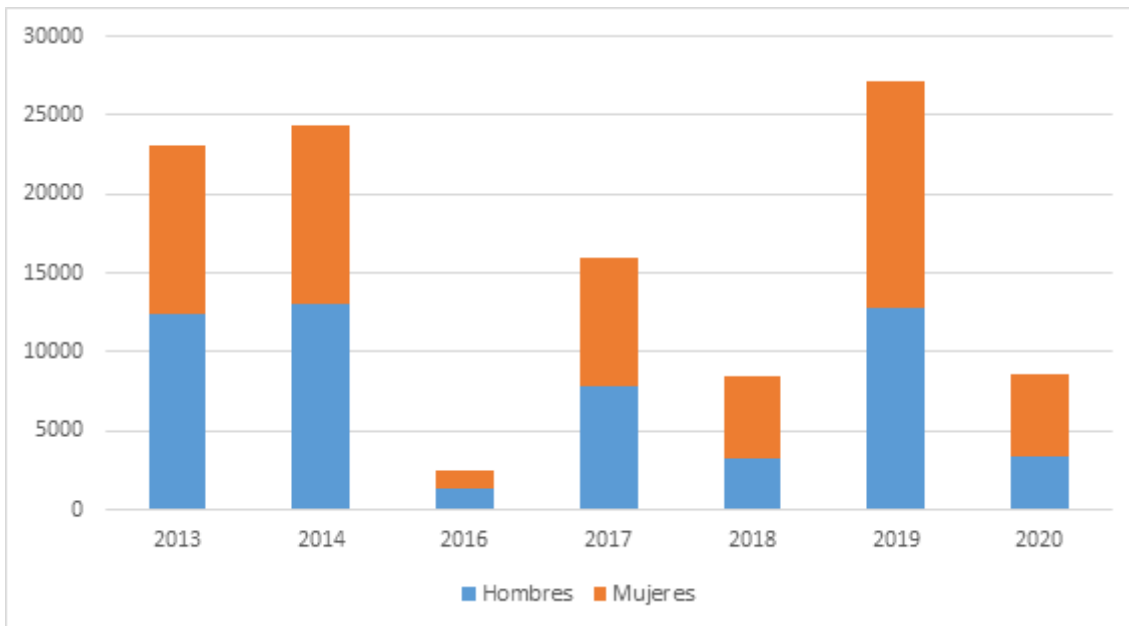


(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Como se puede observar, entre los distintos planes, tiene mayor relevancia los sectoriales y transversales, puesto que aglutinan más del 90% de acciones formativas (Se ha tomado el período 2017-2019 como referencia, porque las memorias previas responde a una tipología distinta de actividades formativas, no hubo planes de formación para trabajadores ocupados -2015<sup>28</sup>- o bien, se presentan los datos de manera confusa. Por otra parte, tampoco se ha incluido el año 2020 porque la memoria correspondiente no presenta datos en este sentido).

Participantes en programas de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a personas ocupadas por sexo

<sup>28</sup> En el año 2015 se promulgó el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y supuso un cambio radical para la formación proporcionada preferentemente a personas ocupadas en relación a la gestión, lo que determinó que no se ejecutara este programa durante ese año, viéndose también afectada su actividad



(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Del gráfico se desprende que, en el periodo 2013-2014, son más los hombres que participan en este tipo de actividades. Pero en el año 2017 se produce un punto de inflexión siendo ligeramente superior el número de mujeres que llevan a cabo actividades formativas.

No obstante, se ha de tener presente que en estas modalidades formativas también pueden participar los trabajadores desempleados con el tope de que no superen el 30% de los participantes del plan. LABORA no proporciona información sobre este particular, por lo que es difícil determinar la incidencia que las personas desempleadas pueden tener en estos planes de formación. Este dato resulta de gran relevancia, puesto que puede implicar, por un lado, que la participación en la formación profesional de mujeres ocupadas sea realmente más baja de lo que se podría deducir de los datos proporcionados por LABORA. Y, por otro, que el volumen de mujeres desempleadas que llevan a cabo acciones formativas sean superiores a los que refleja el plan de formación profesional dirigida a prioritariamente a personas desempleadas (epígrafe 4.1.1 del presente informe).

La cuestión no es menor como se verá a continuación. Aunque, como ya se ha señalado, LABORA no proporciona estos datos, lo cierto es que, según datos de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) en el año 2021 al menos 232479 mujeres participaron en acciones formativas subvencionadas<sup>29</sup>. Del total de mujeres, el 62% (144501) estaban ocupadas y el 38% (87978) en situación de desempleo. Mientras que entre los hombres la proporción de ocupados es diez puntos mayor (71%). Obviamente, estos datos no pueden extrapolarse sin más al ámbito de la formación profesional impartida por LABORA, pero resulta relevante a efectos de

<sup>29</sup> Datos extraídos de “Mujer y formación profesional para el empleo”, ed. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Cuadernos de trabajo. Número: 1/2022, 2022, pág. 14. Última revisión 23 de

dimensionar el impacto que la formación profesional pueda tener entre las mujeres en activo.

En relación a la distribución de hombres y mujeres según familias profesionales que, como ya se ha expuesto, es una de las principales causas de la brecha de género en el mercado de trabajo, los patrones de segregación horizontal vuelven a replicarse, aunque, ciertamente, con menor intensidad. Nuevamente las actividades formativas en la que mayor participación se observa son la ligadas al sector servicios. No obstante, se aprecian diferencias significativas respecto del programa de formación profesional de trabajadores prioritariamente desempleados, puesto que en el caso de trabajadores ocupados sectores tradicionalmente masculinizados en los que la presencia de mujeres está muy próxima a la de los hombres, e incluso, en algunos casos, llega a ser superior (ver anexo II, tabla 2).

Así, si se analiza el índice de participación de mujeres en familias profesionales tradicionalmente feminizadas respecto del total de mujeres inscritas en esta modalidad de programa en función del año, vemos que su peso en el periodo 2013-2017 es sustancialmente menor que en los programas formativos para personas desempleadas. Sin embargo, en el periodo 2018-2020 la tendencia cambia y la distribución horizontal por familias profesionales resulta nuevamente muy acusada.

Participación de mujeres en familias profesionales tradicionalmente feminizadas respecto del total de mujeres inscritas esta modalidad de formación para personas ocupadas

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>ADG</b>	27,8%	21,2%	-	35,9%	38,1%	42,3%	20,7%	42,7%
<b>COM</b>	9,5%	7,7%	-	7%	6,3%	9,6%	9,6%	11,6%
<b>HOT</b>	3,2%	3,16%	-	1,9%	3,8%	4,4%	10,5%	4,2%
<b>SSC</b>	11,9%	11,3%	-	7,4%	6,9%	21,7%	34,8%	12,6%
<b>Total</b>	<b>52,8%</b>	<b>56,7%</b>	-	<b>52,2%</b>	<b>55,1%</b>	<b>78%</b>	<b>75,6%</b>	<b>71,1%</b>

(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

Aunque la concentración de alumnos varones en estas familias profesionales también aumenta en el periodo 2018-2020, su presencia resulta sensiblemente inferior.

Participación de hombres en familias profesionales tradicionalmente feminizadas respecto del total de hombres inscritos esta modalidad de formación para personas ocupadas

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020

<b>ADG</b>	16,6%	10,1%	-	19,8%	20,1%	23,4%	21,6%	22%
<b>COM</b>	12,2%	13%	-	7,2%	8,1%	9,8%	12,9%	7%
<b>HOT</b>	2%	1,9%	-	0,5%	2,8%	5,1%	2,2%	3,4%
<b>SSC</b>	3,1%	3%	-	1,2%	2%	15%	7,1%	17,9%
<b>Total</b>	<b>33,9%</b>	<b>28%</b>	<b>-</b>	<b>28,7%</b>	<b>33%</b>	<b>53,3%</b>	<b>43,8%</b>	<b>50,3%</b>

(Tabla de elaboración propia según, los datos obrantes en las memorias de Laboral)

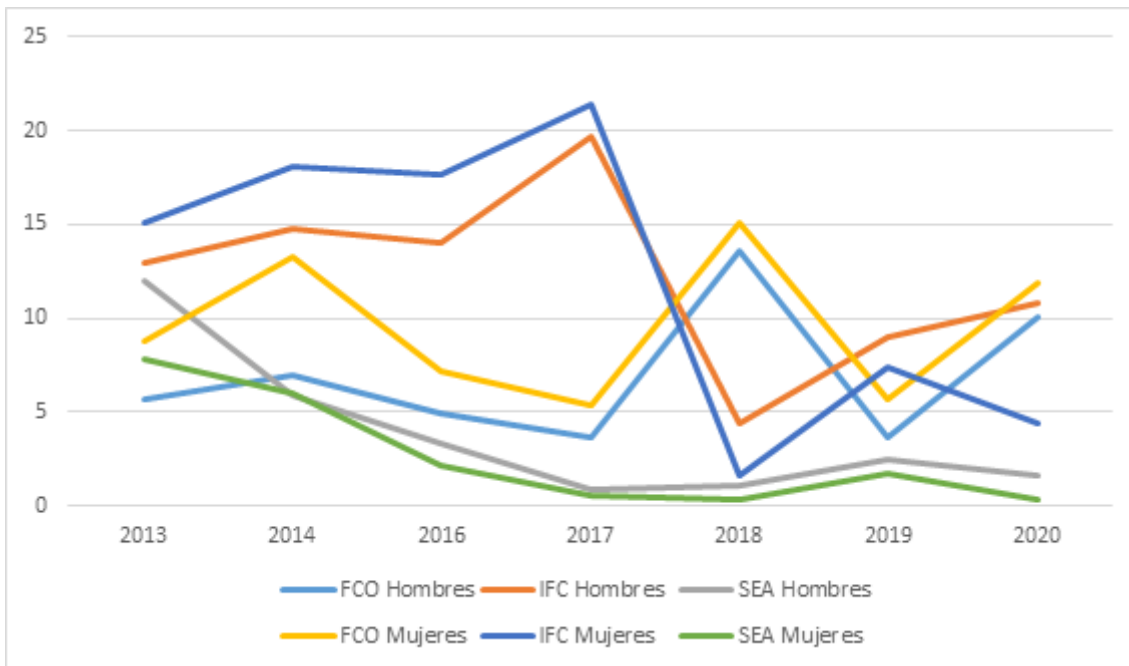
A fin de valorar la incidencia que la formación profesional dirigida preferentemente a personas ocupadas pueda tener en la lucha contra la segmentación horizontal, se hace necesario también analizar cuál ha sido su evolución en las familias formativas dirigidas a obtener competencias transversales en sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria según las tendencias del mercado de trabajo y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de las personas trabajadoras. En este sentido resultan especialmente interesantes las familias formativas de formación complementaria, Informática y comunicaciones y seguridad y medioambiente<sup>30</sup>. Por otra parte, se prevé que los sectores profesionales ligados a la digitalización y medioambiente experimenten en los próximos años un desarrollo muy acusado, por lo que su análisis particular resulta doblemente relevante<sup>31</sup>.

Participación de trabajadores en acciones formativas transversales en función del sexo

<sup>30</sup> Las especialidades que integran la Familia Profesional de Formación Complementaria (FCO) tienen la consideración de formación transversal en áreas que se consideran prioritarias tanto en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo y del Sistema Nacional de Empleo como en las directrices establecidas por la Unión Europea. En todo caso, son áreas prioritarias las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, la prevención de riesgos laborales, la sensibilización en medio ambiente, la promoción de la igualdad, la orientación profesional y aquellas otras que se establezcan por la Administración competente.

<sup>31</sup> La LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional hace referencia expresa a esta situación cuando reconoce que “El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas competentes y cualificadas profesionalmente, al menos, con el nivel de formación profesional de grado medio, que se incluye entre los correspondientes a la enseñanza secundaria postobligatoria. Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49 % de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia, y solo un 14 % de puestos requerirán





Como se puede comprobar se ha producido un acusado descenso en el desarrollo de estas actividades formativas. Lo que resulta especialmente de grave desde un análisis de perspectiva de género si se tiene en cuenta que son las categorías formativas que tienen por objeto mejorar la empleabilidad y movilidad intersectorial de las personas trabajadoras y, además, están enfocadas a sectores de actividad profesional en los que se ha dado un alto incremento de la demanda en mercado de trabajo con una evolución al alza prevista para los próximos años. De mantenerse esta tendencia, se estaría propiciando a corto y medio plazo desde la actividad formativa de LABORA una mayor segmentación del mercado trabajo.

En la actividad desarrollada por LABORA no se ha hallado acción encaminada a facilitar el acceso de las mujeres a programas formativos de familias profesionales tradicionalmente masculinizadas ni a acciones formativas con contenidos transversales a fin de tratar de revertir este patrón. No obstante, también se ha de señalar que, dado que la formación profesional a personas ocupadas se dirige principalmente, como es lógico, a mejorar la cualificación de los trabajadores en activo, resulta natural que se desarrollen en la misma familia profesional. Por tanto, difícilmente va a constituir una herramienta que revierta los estereotipos de género en la elección de una actividad profesional.

Ahora bien, dado que el objetivo de estos programas es mejorar la cualificación de los trabajadores en activo, su ejecución sí puede tener efectos muy relevantes sobre la segregación vertical en el mercado de trabajo, otras de las grandes brechas a la que se enfrentan las mujeres. En efecto, en la medida que estos programas tienen por objeto mejorar las aptitudes y capacidades de los trabajadores, pueden ser un trampolín para facilitar la promoción de las mujeres en su actividad. Sin embargo, el posible efecto en este ámbito no es posible analizarlo, dado que no proporcionan datos sobre la participación de trabajadores en función de su categoría profesional.

En cuanto a los grupos señalados como de atención prioritaria dada su situación de especial necesidad laboral o desempleo (mujeres menores de 25 años, mayores de 55 años, personas con discapacidad, etc.)

54, con discapacidad, no comunitarias y víctimas de violencia de género) de la información proporcionada no se identifica ninguna acción formativa específica dirigida a mejorar su empleabilidad. Tampoco se proporcionan datos específicos sobre la participación de estos colectivos en el programa de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a personas ocupadas, por lo que no es posible ofrecer un análisis de su actuación desde una perspectiva de género centrada en supuesto de discriminación interseccional.

No obstante, se ha de poner de manifiesto que en las convocatorias se establece entre los criterios de selección del alumnado la prioridad de las mujeres y ciertos colectivos vulnerable (víctimas de violencia de género, personas con diversidad funcional, personas con bajo nivel de cualificación, personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con contrato temporal, personas trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, las personas titulares y beneficiarias de la renta valenciana de inclusión y las personas que encabezan familias monoparentales o monomarentales).

Desde la perspectiva de la gestión de la formación, también se identifican medidas tendentes a garantizar la sensibilidad de las entidades participantes en materia de igualdad de género puesto que se prevé, a efectos de valoración de las solicitudes, que se tomarán en consideración las acciones positivas que garanticen y promuevan la igualdad de mujeres y hombres (como, por ejemplo, que la entidad haya implantado un plan de igualdad)

### 4.3. Formación profesional no subvencionada

Se tratan de acciones formativas no financiadas con fondos públicos conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, para la formación de las personas trabajadoras en activo y desempleadas, desarrolladas por empresas, entidades y centros de formación debidamente acreditados u homologados por el órgano competente.

En este programa de formación profesional la participación de mujeres e inferior a la de hombres en todas sus ediciones.

Participantes en el programa de formación profesional no subvencionada por sexo.

	2013	2014	2016	2018	2019	2020
<b>Hombres</b>	1556	1858	1590	1828	1370	1090
<b>Mujeres</b>	1306	1722	1476	1621	1275	1016

Al igual que en los programas formativos ya analizados, la información proporcionada es muy limitada. En cuanto a la variable sexo, este únicamente se incluye en relación a número de alumnos dados de alta por familia profesional. De los datos se desprende la misma problemática observada en los programas de formación profesional

analizados: una querencia por sexos en la elección de las familias formativas que reproduce la segmentación del mercado de trabajo (ver anexo 2, tabla 3).

Según se desprende del análisis, la familia profesional de Hostelería es tan relevante para hombres como para mujeres. De hecho, son más los hombres que realizan actividades formativas para este ámbito profesional. Fenómeno que puede encontrar su explicación en el importante peso que tiene la hostelería en el sector servicios en la Comunidad Valenciana.

Como ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad, una de las principales medidas para paliar las diferentes brechas de género a que da lugar la segregación horizontal en el mercado de trabajo, pasa por fomentar entre las mujeres la elección de aquellas familias profesionales tradicionalmente masculinizadas como las vinculadas al ámbito TIC/STEM. Además, los cambios que están produciendo la llamada economía verde y azul han incrementado la demanda de trabajadores competentes y cualificados profesionalmente, por lo que el análisis desde una perspectiva de género de las familias profesionales que permitan dicha formación resulta indispensable (ver tabla 5, anexo II).

Si bien para el ámbito de la digitalización la formación es prácticamente inexistente para hombres y mujeres, en el sector de seguridad y medioambiente se percibe un importante cambio de tendencia. En los últimos años ha pasado de carecer prácticamente de demanda a constituir una de las familias profesionales con mayor protagonismo. No obstante, la demanda ha sido mucho menor entre hombres y mujeres. Mientras que para los años 2019 y 2020 el 22,9% y el 39,3% de los hombres cursaron actividades formativas en este campo, solo fue 7,4% y el 13,5% de las mujeres se formaron en estas materias.

En la actividad desarrollada por LABORA no se ha hallado acción encaminada a facilitar el acceso de las mujeres a programas formativos de familias profesionales tradicionalmente masculinizadas a fin de tratar de revertir este patrón.

En cuanto a los grupos señalados como de atención prioritaria dada su situación de especial precariedad laboral o desempleo (mujeres menores de 25 años, mayores de 54, con discapacidad, no comunitarias y víctimas de violencia de género) de la información proporcionada no se identifica ninguna acción formativa específica dirigida a mejorar su empleabilidad. Tampoco se proporcionan datos específicos sobre la participación de estos colectivos en el programa de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a personas ocupadas, por lo que no es posible ofrecer un análisis de su actuación desde una perspectiva de género centrada en supuesto de discriminación interseccional.

#### 4.4. Formación profesional dual.

La formación profesional dual es el conjunto de acciones formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo.

Las memorias anuales de LABORA sólo proporcionan información sobre las acciones formativas resueltas en este programa según provincia, por lo que no resulta posible llevar a cabo un análisis de su actuación desde una perspectiva de género.

#### 4.5. Programas de empleo-formación

Los programas de empleo-formación engloban dos modalidades. En primer lugar, Talleres de Empleo, que se configura como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas a las que va dirigido a la realización de obras o servicios de interés general y/o social que posibiliten al alumnado/trabajador la realización de un trabajo efectivo mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, que junto con la formación profesional para el empleo recibida, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

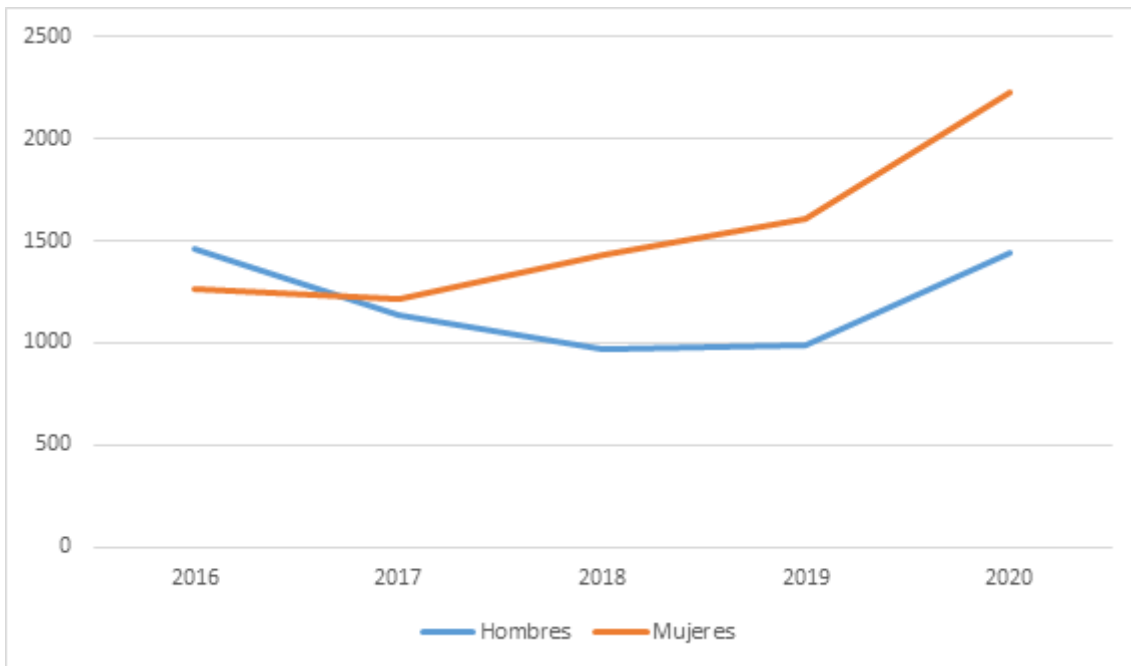
Y, en segundo lugar, Escoles d'Ocupació ET FORMEM, cuyo objetivo es cubrir las deficiencias estructurales detectadas en materia de cualificación-inserción en la planificación estratégica de LABORA, así como la mejora de la cualificación y la inserción profesional de los colectivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, especialmente para aquellos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

El análisis de la actividad de LABORA se ciñe al periodo 2017-2020, ya que es a partir del año 2016 en el que aparecen estos programas en el catálogo de actividades formativas de manera estable.

##### 4.5.1. Talleres de empleo

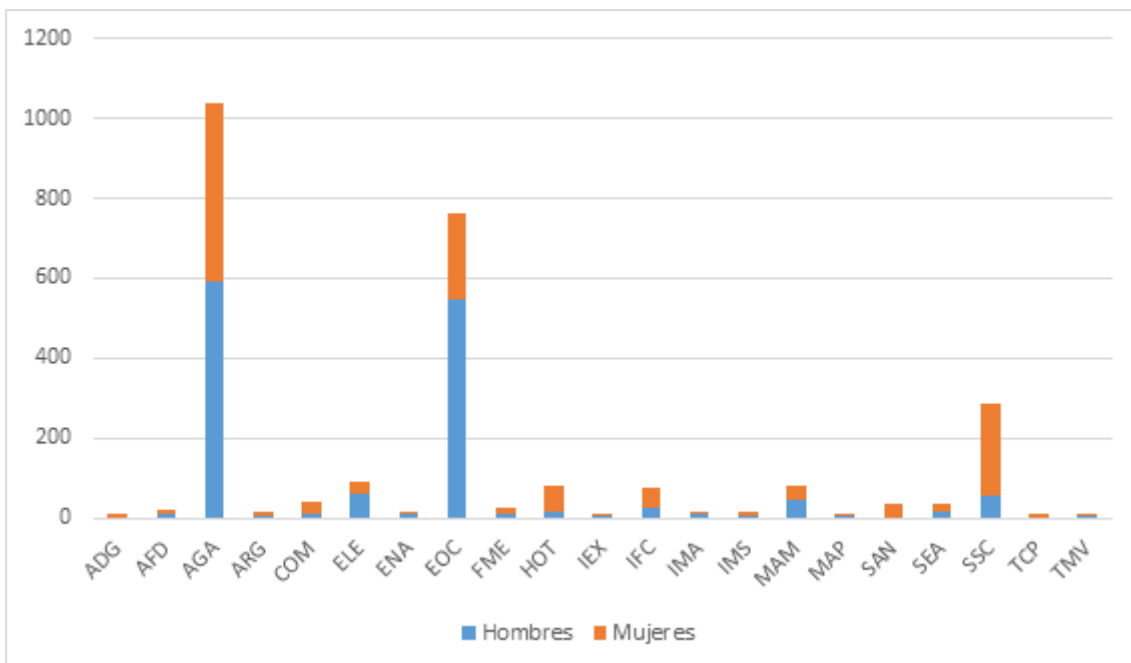
A diferencia del resto de programas formativos, en el programa de Talleres de Empleo la participación de las mujeres es muy superior a la de los hombres (ver tabla 6, anexo II)

Número de participantes en el programa Talleres de Empleo en función del sexo

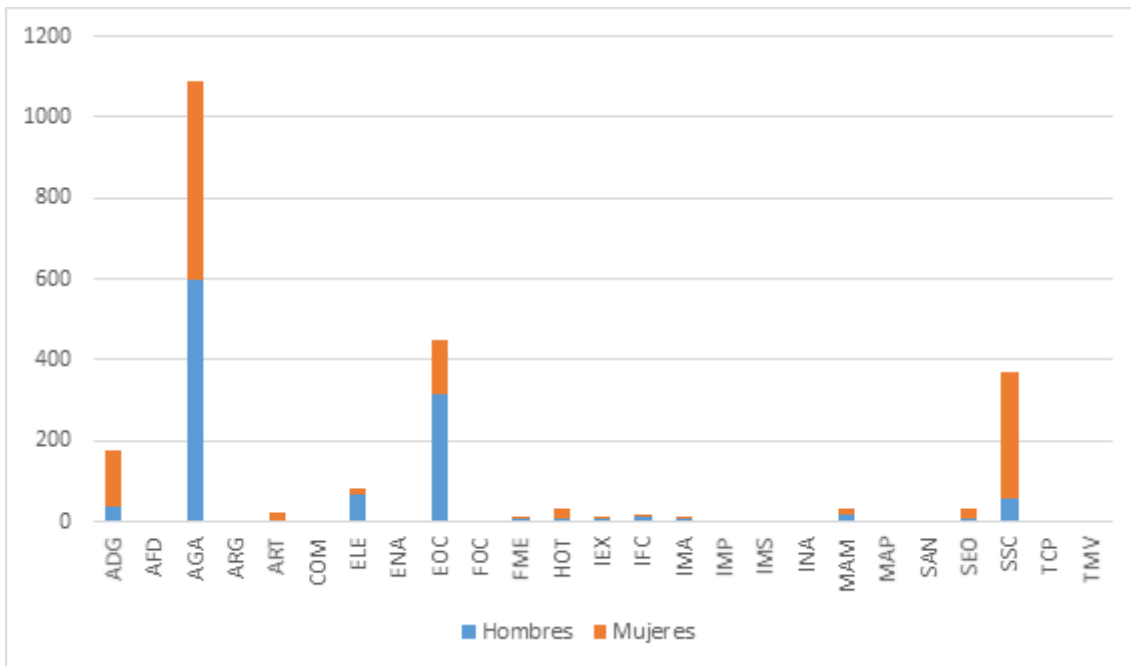


En cuanto a las familias profesionales por las que se decantan hombres y mujeres podemos observar como la segregación profesional se difumina sensiblemente, siendo muy relevante la presencia de mujeres en familias tradicionalmente masculinizadas como formación agraria y edificación y obra civil.

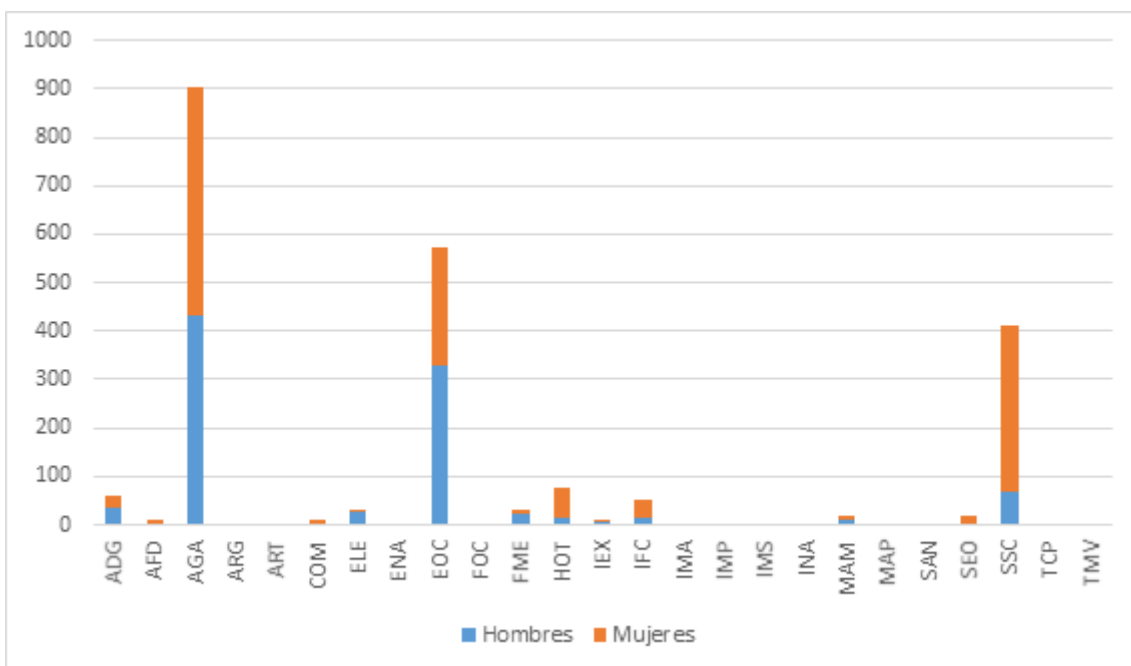
Distribución del alumnado de alta en el programa Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2016



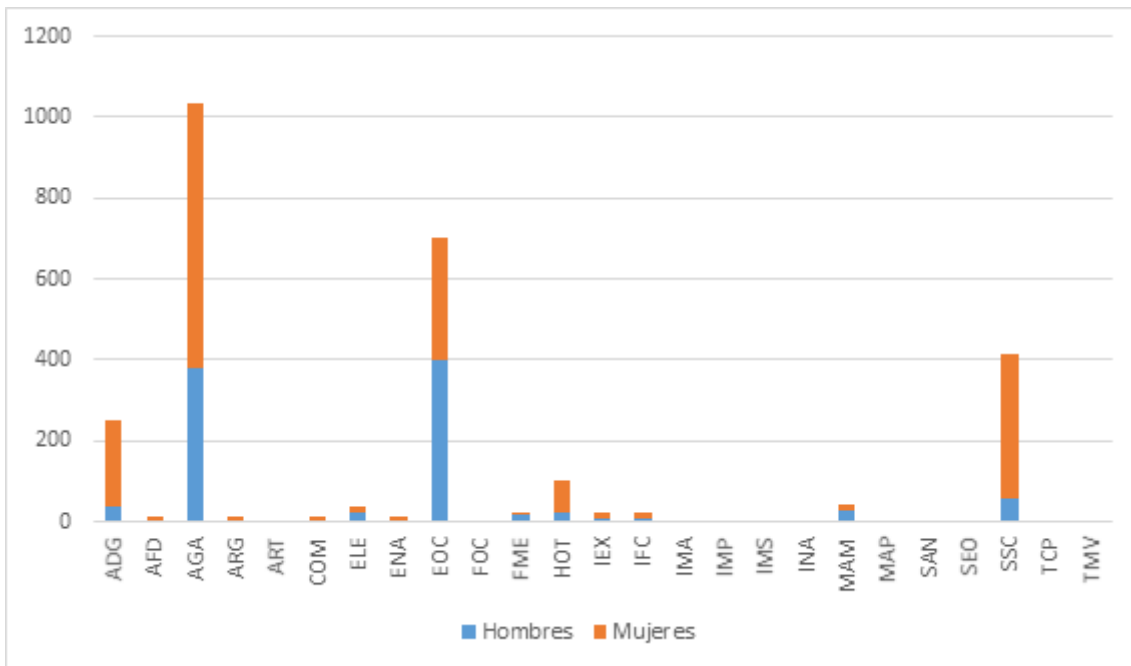
Distribución del alumnado de alta en el programa Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2017



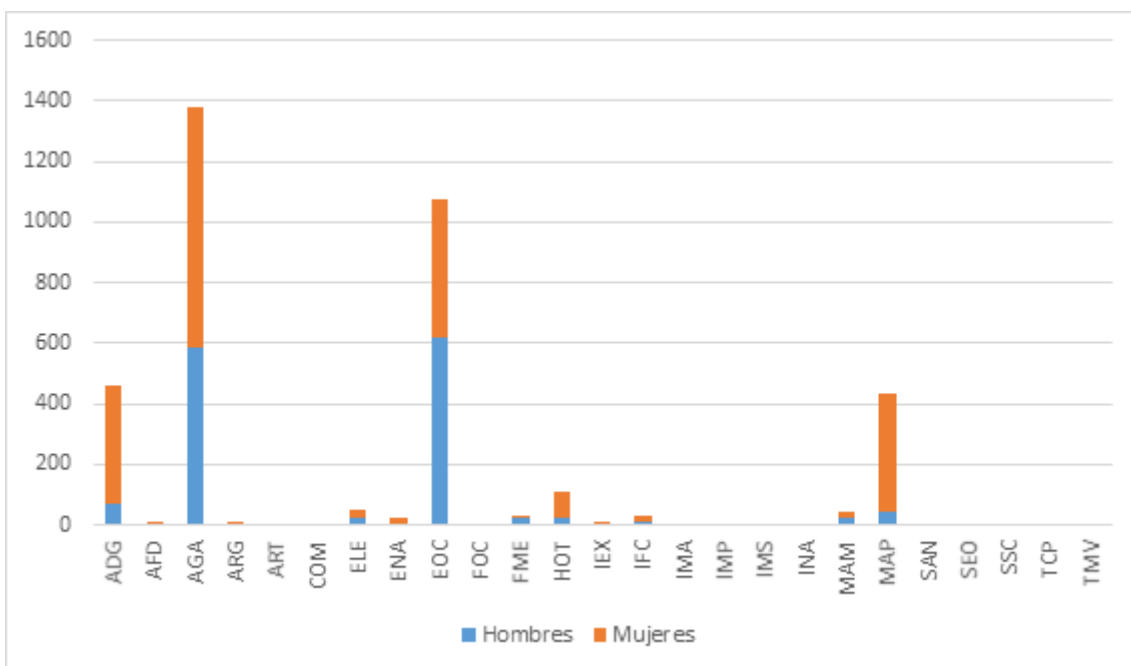
Distribución del alumnado de alta en el programa Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2018



Distribución del alumnado de alta en el programa Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2019



Distribución del alumnado de alta en el programa Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2020.



La participación tanto desde una perspectiva cuantitativa, dado el mayor número de mujeres, como cualitativa, en cuanto que optan por familias profesionales tradicionalmente masculinas (agraria, edificación y obra civil, madera, mueble y corcho etc.) determinan que los resultados de esta modalidad formativa resulten especialmente interesantes para estudiar medidas para paliar la segregación horizontal. No obstante, no se proporcionan más datos para completar el estudio (como, por ejemplo, nivel de formación profesional cursado según sexo y edad de los participantes). La carencia de datos resulta especialmente frustrante a los fines de este estudio, ya que la entidad cuenta con los mismos. Por ello, se recomienda de

nuevo que LABORA realice una actividad de procesamiento de datos mucho más exhaustiva. Con los resultados obtenidos podría llevarse a cabo el diseño de acciones formativas más eficaces para facilitar la integración de colectivos vulnerables.

También resultaría muy conveniente comprobar si los alumnos que cursan este tipo de programas formativos con posterioridad consiguen integrarse en el mercado de trabajo. Para ello sería conveniente que LABORA hiciera una actividad de seguimiento respecto a la posterior integración laboral de los participantes.

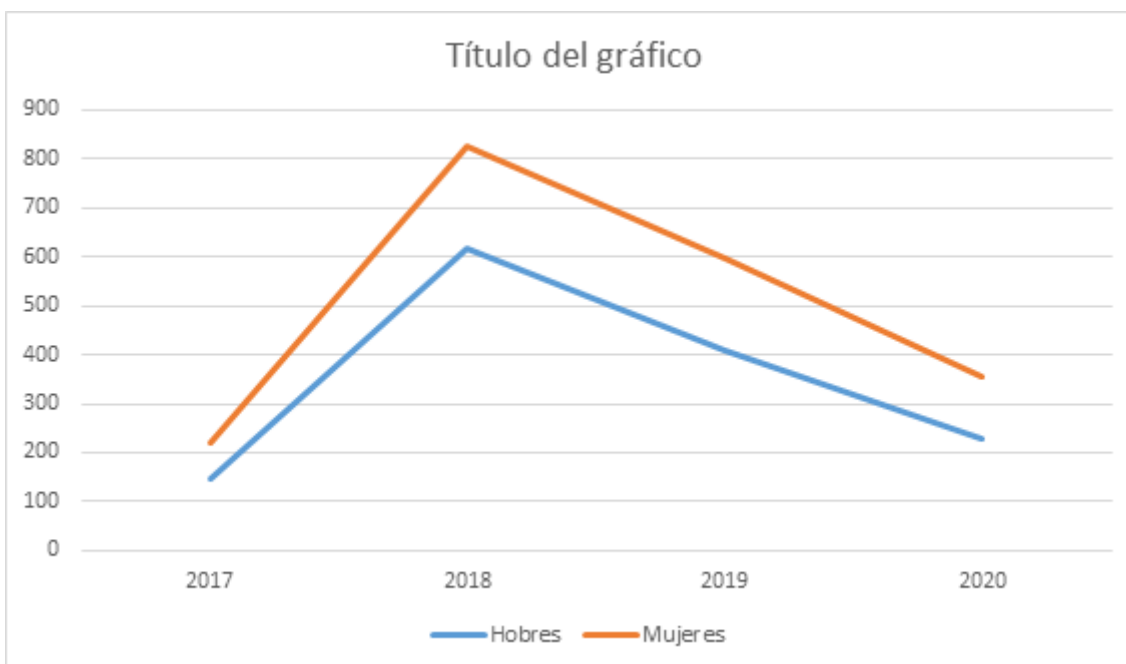
En cuanto a los colectivos de atención prioritaria nuevamente la carencia de cualquier referencia a estas circunstancias (edad, nacionalidad, discapacidad, violencia de género) determinan la imposibilidad de abordar la actividad de LABORA en esta modalidad formativa desde esta perspectiva.

Se ha de tener presente que los centros de formación que imparten estas acciones formativas remiten a la entidad LABORA la información relativa a los participantes, en especial su pertenencia a grupos de especial vulnerabilidad. Por tanto, LABORA cuenta con los datos necesarios para procesar los resultados en atención a variables como discapacidad, exclusión social, víctima de violencia de género.

#### 4.5.1. Escoles d'Ocupació ET FORMEM

Al igual que en el programa Talleres de Empleo, para les Escoles d'Ocupació ET FORMEM es superior el número de participantes mujeres al de hombres (ver tabla 7, anexo II).

Número de participantes en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM en función del sexo

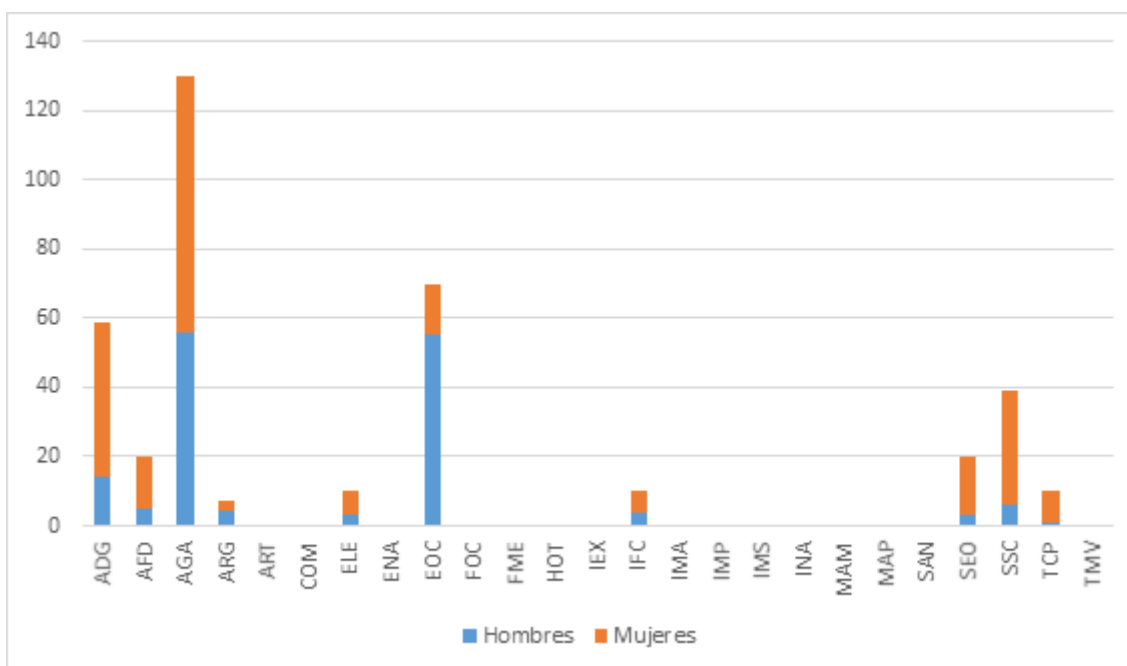


Si se analiza la distribución del alumnado por familias profesionales y sexo, se aprecia como las mujeres llevan a cabo acciones formativas en familias profesionales

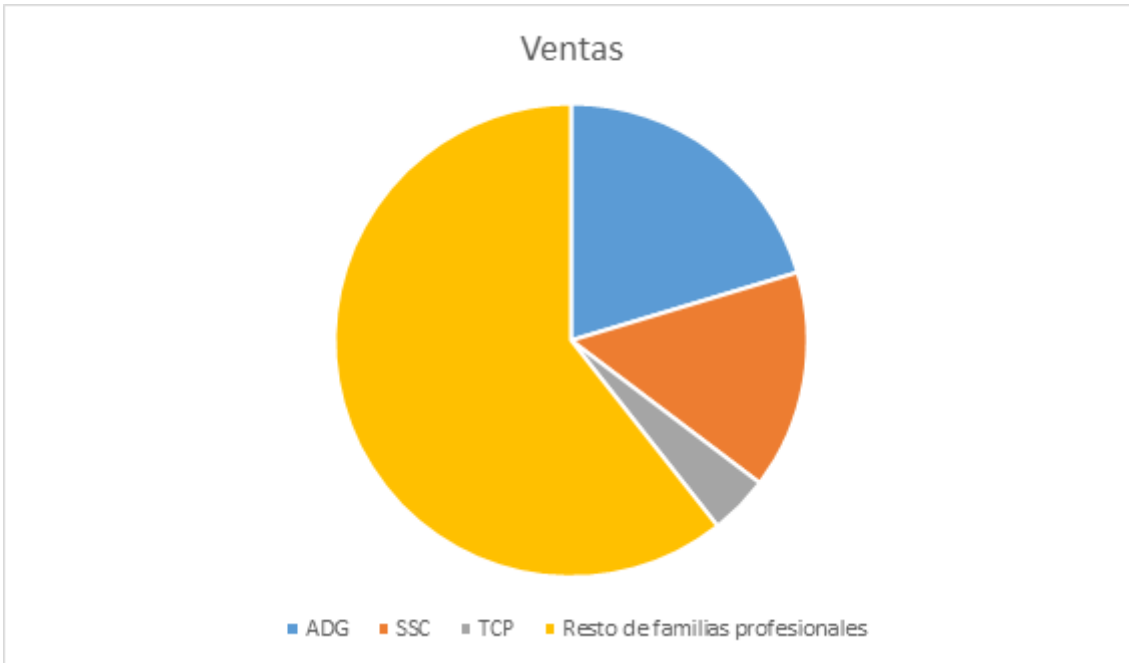


claramente masculinizadas en otros programas formativos y en el propio mercado de trabajo (Edificación y obra civil, agraria, electricidad y electrónica y seguridad y medio ambiente). Especialmente importante es la participación en la formación agraria y edificación y obra civil. También se ha de destacar que en otras familias tradicionalmente masculinizadas, aunque el número de alumnos es muy inferior, las mujeres tienen una presencia mayoritaria, como ocurre, por ejemplo con informática y comunicaciones y seguridad y medioambiente.

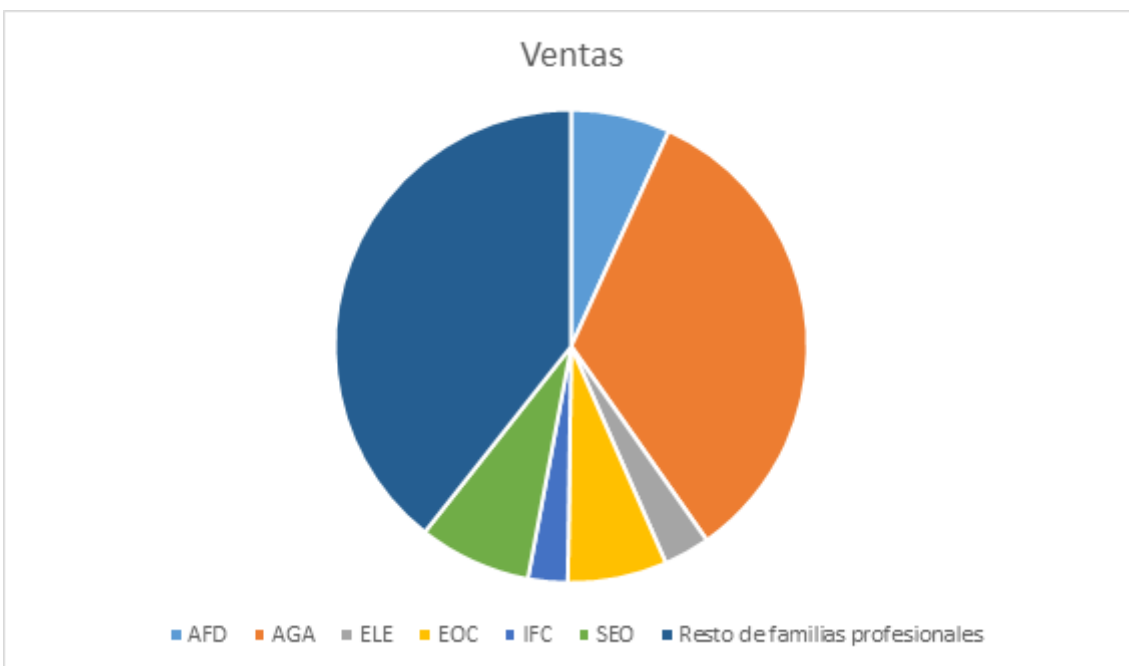
Distribución del alumnado de alta según familia profesional y sexo en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2017.



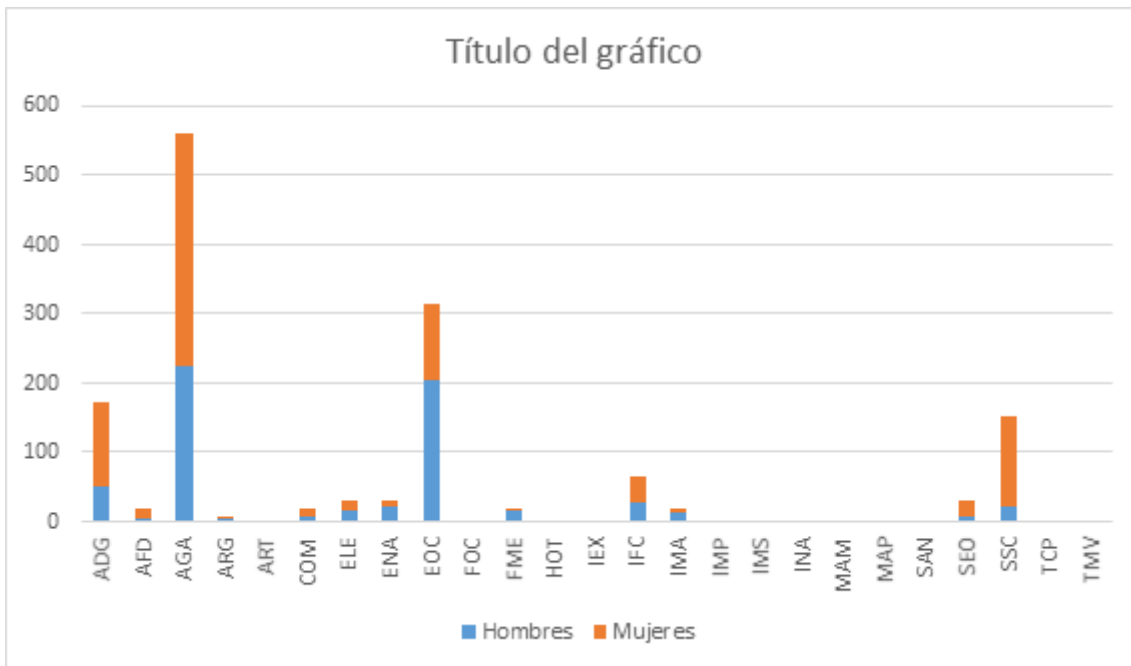
Presencia de mujeres en familias profesionales feminizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2017



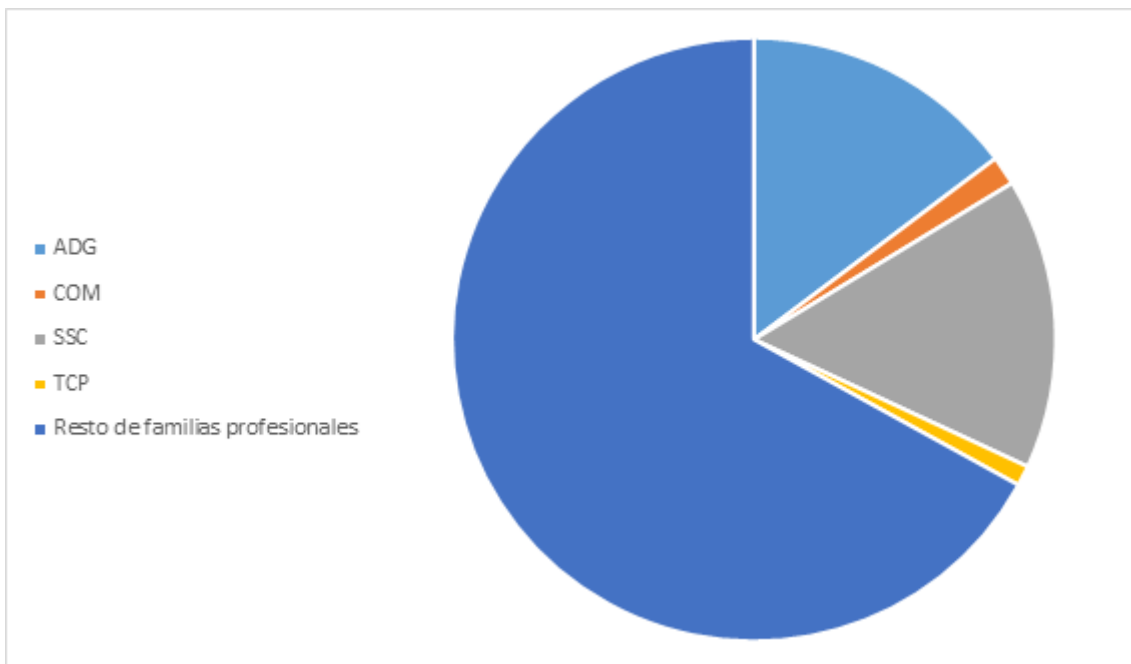
Presencia de mujeres en familias profesionales masculinizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2017



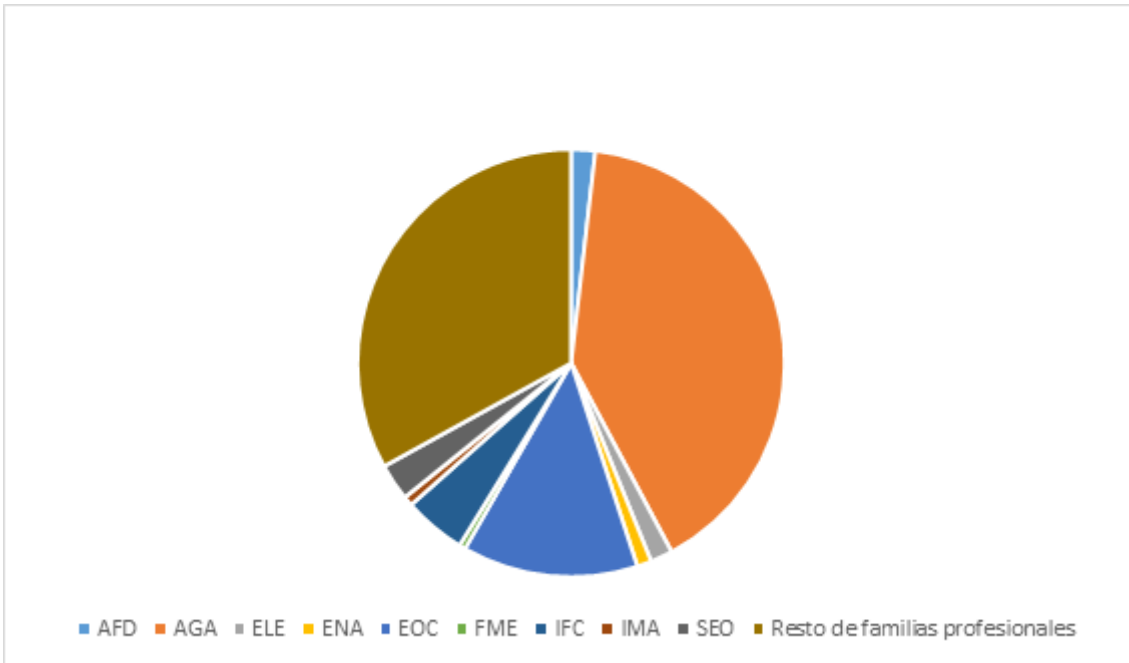
Distribución del alumnado de alta según familia profesional y sexo en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2018.



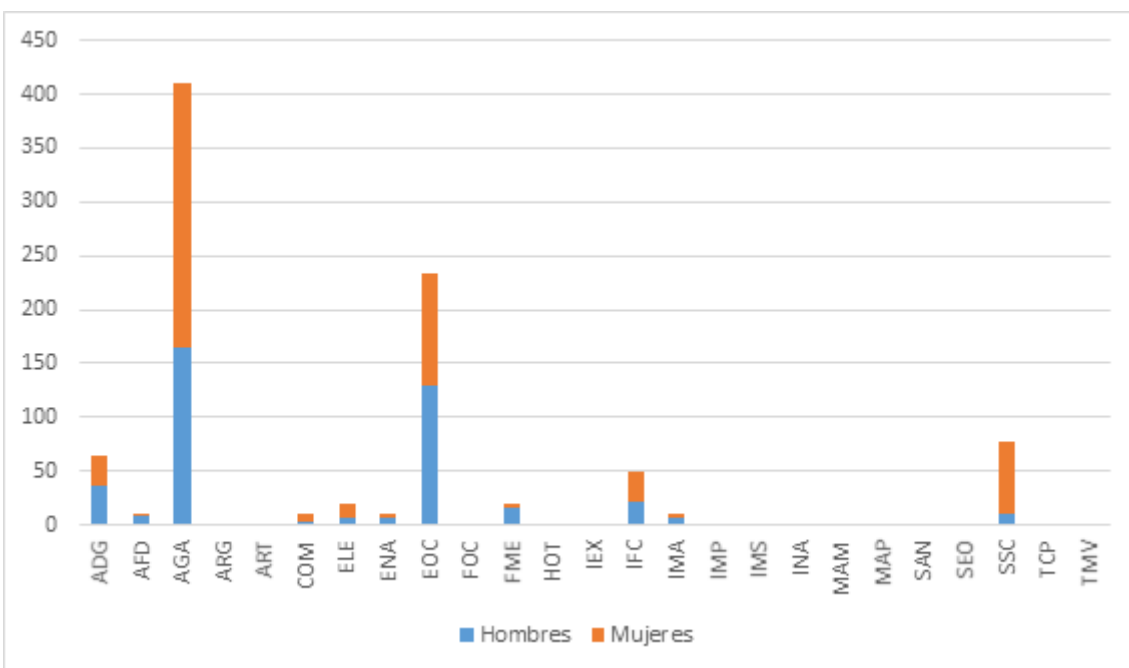
Presencia de mujeres en familias profesionales feminizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2018



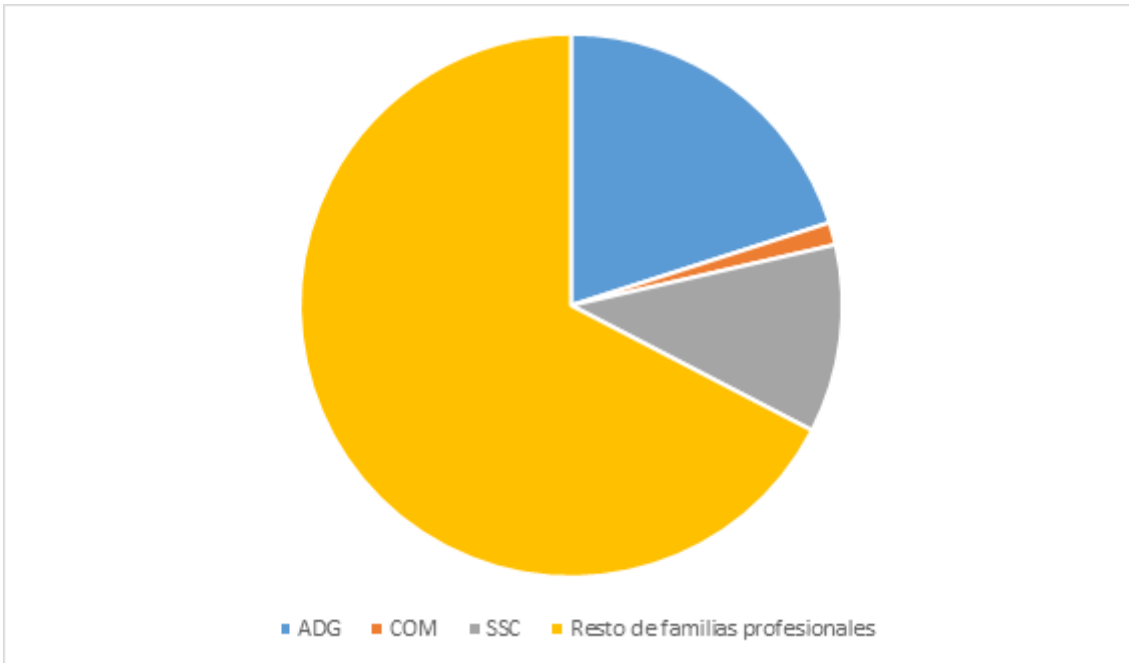
Presencia de mujeres en familias profesionales masculinizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2018



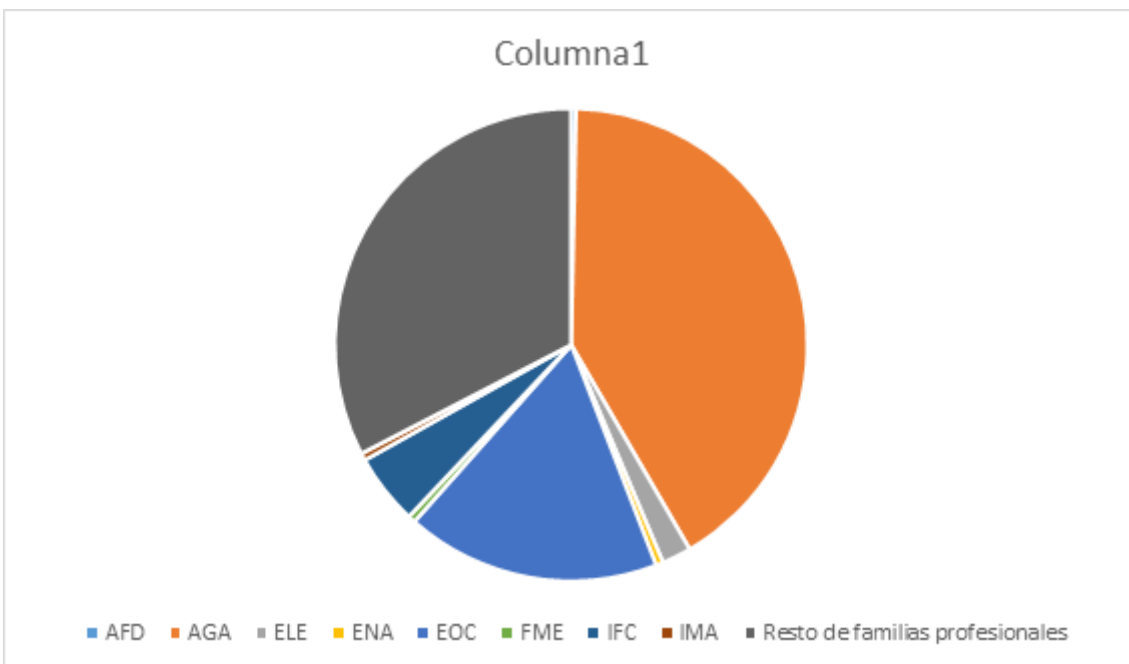
Distribución del alumnado de alta según familia profesional y sexo en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2019



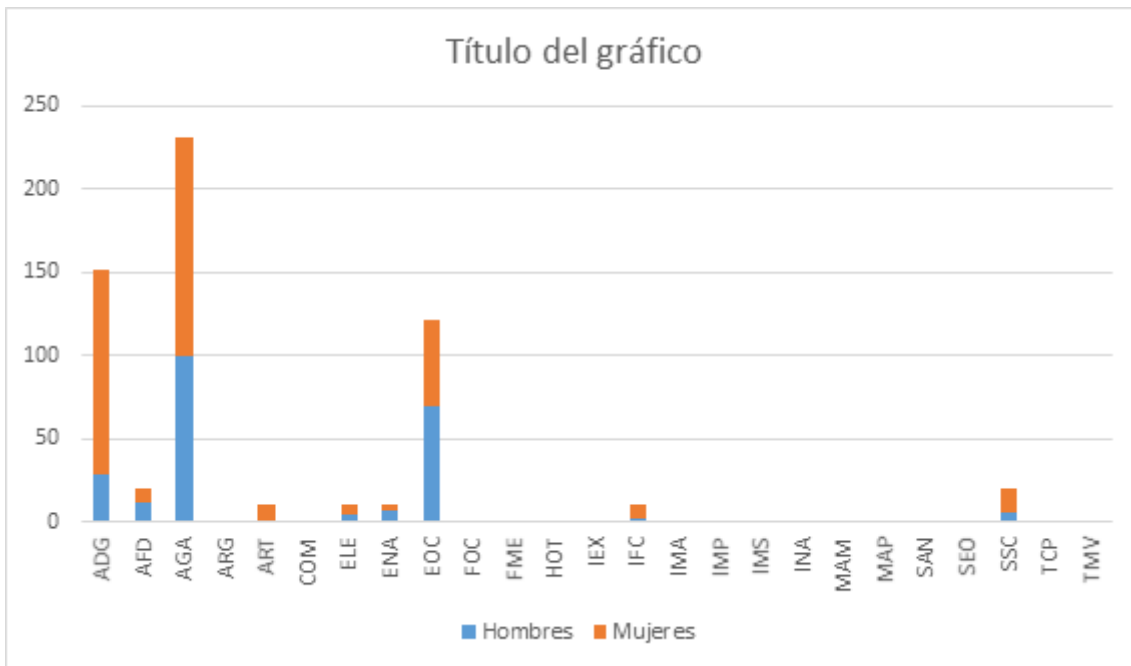
Presencia de mujeres en familias profesionales feminizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2019



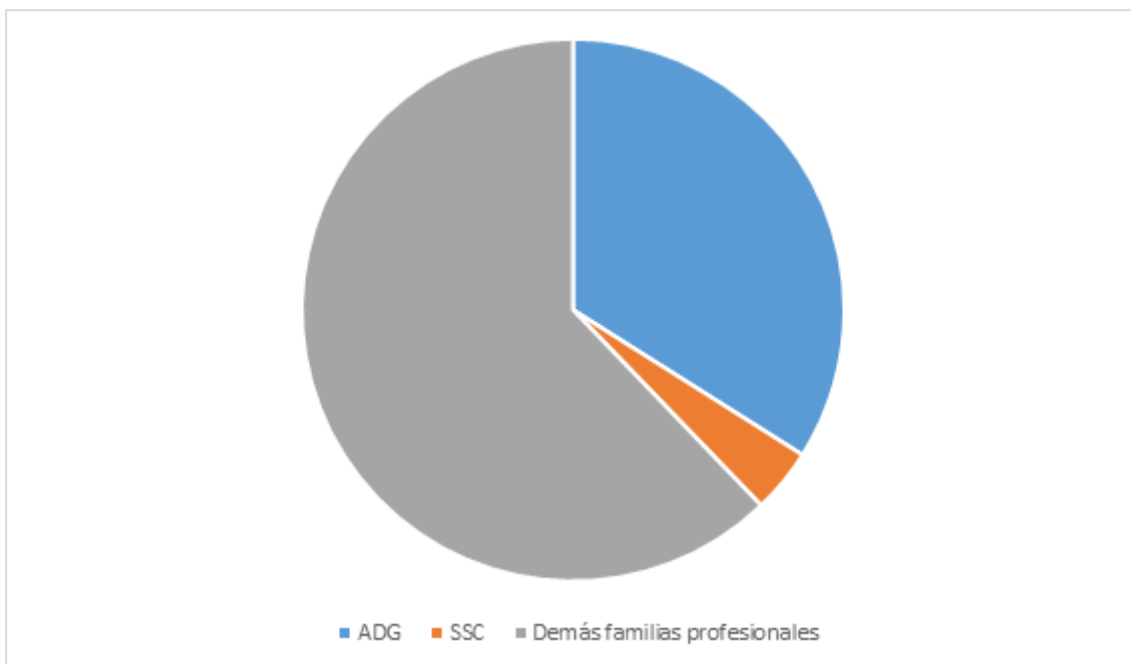
Presencia de mujeres en familias profesionales masculinizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2019



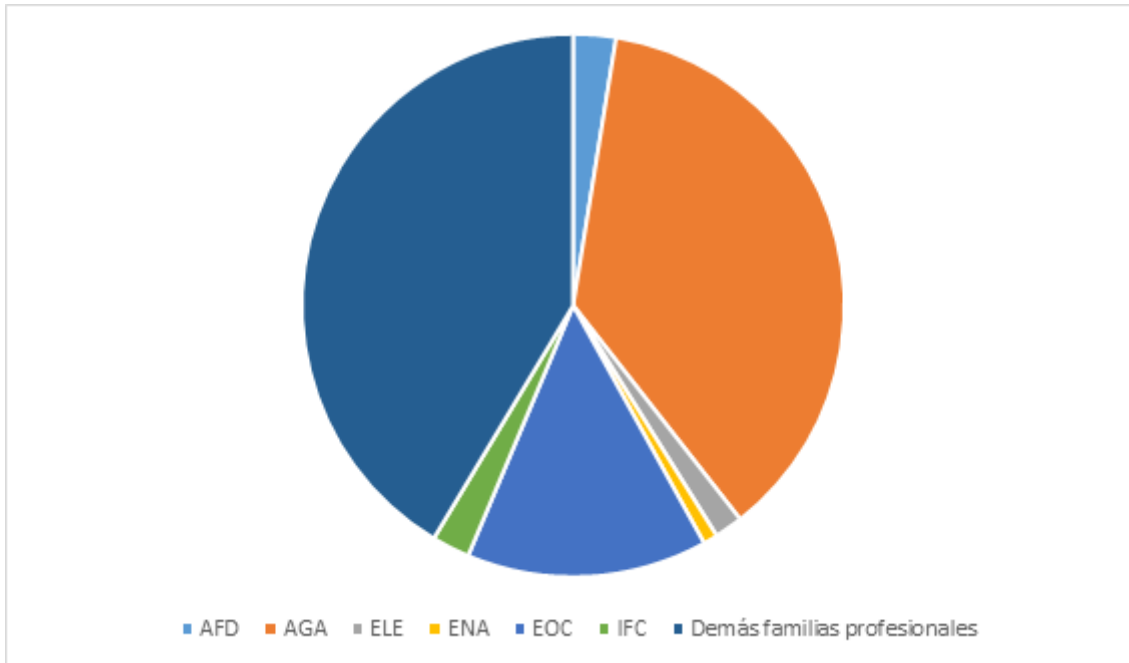
Distribución del alumnado de alta según familia profesional y sexo en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2020



Presencia de mujeres en familias profesionales feminizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2020



Presencia de mujeres en familias profesionales masculinizadas en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2020



Los resultados en cuanto a participación tanto desde una perspectiva cuantitativa, dado el mayor número de mujeres, como cualitativa, en cuanto que optan por familias profesionales tradicionalmente masculinas (agraria, edificación y obra civil, madera, mueble y corcho etc.) determinan que los resultados de esta modalidad formativa resulten relevantes para estudiar medidas para paliar la segregación horizontal. No obstante, no se proporcionan más datos para completar el estudio (como, por ejemplo, nivel de formación profesional cursado según sexo y edad de los participantes).

En cuanto a los grupos señalados como de atención prioritaria dada su situación de especial precariedad laboral o desempleo (mujeres menores de 25 años, mayores de 54, con discapacidad, no comunitarias y víctimas de violencia de género), esta modalidad formativa es especialmente interesante, puesto que tienen por finalidad mejora de la cualificación y la inserción profesional de los colectivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, especialmente para aquellos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo. No obstante, no se proporcionan datos sobre los alumnos participantes en atención a colectivos especialmente vulnerables por lo que no resulta posible analizar qué impacto han tenido dichos colectivos en modalidad formativa.

#### 4.6. Colaboraciones con entidades

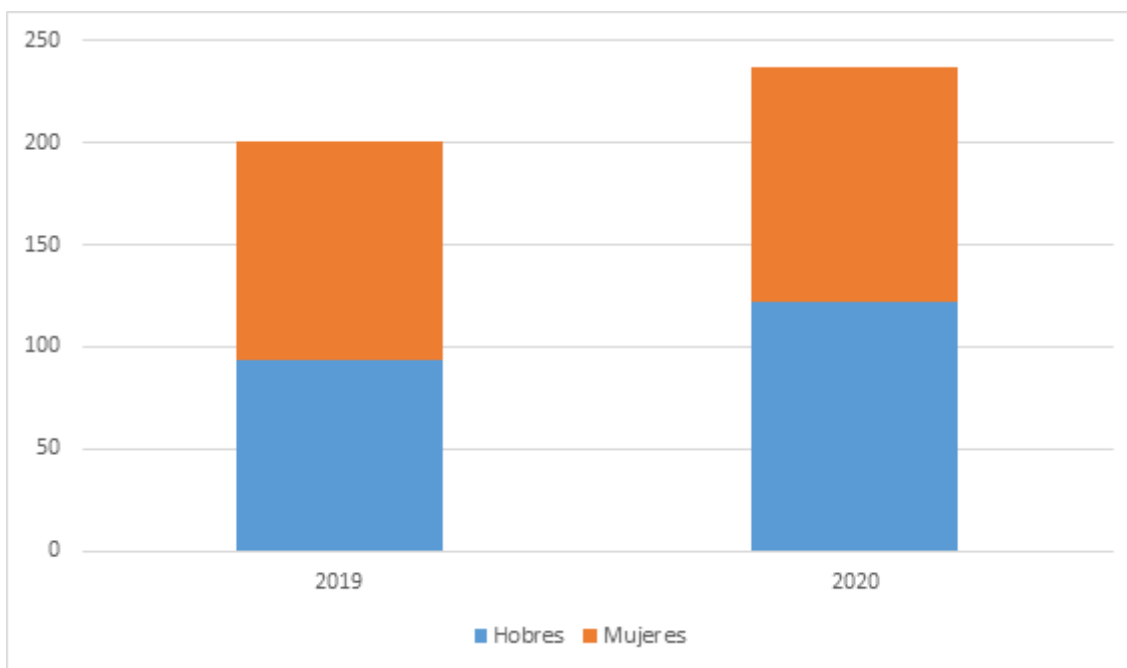
Resulta una práctica cada vez más frecuente que LABORA concierte colaboraciones de actividades formativas con otras entidades como institutos tecnológicos, cámaras de comercio o asociaciones, universidades o asociaciones con fines sociales dirigidas preferentemente a personas desempleadas y formación continua.

La incidencia de estos cursos desde una perspectiva meramente cuantitativa (número de alumnos que los cursan) resulta de escasa entidad. No obstante, la experiencia de los institutos tecnológicos resulta interesante en la medida de la especialización en innovación que implica su contenido en áreas tradicionalmente masculinizadas.

También cobra especial relevancia la colaboración realizada con FESORD-CV (Federación de Personas Sordas de la Comunidad Valenciana), por estar destinadas estas acciones formativas a un colectivo de atención prioritaria como es el de mujeres discapacitadas. No obstante, no se proporcionan datos desglosados por sexos, por lo que no resulta posible ofrecer un análisis desde la perspectiva de género del impacto que estas acciones hayan podido tener.

Centrando la atención en la figura de los institutos tecnológicos, se han desarrollado colaboraciones con INESCOP, AITEX, AIDIME, AIMPLAS, AIJU. Se trata de centros reconocidos de innovación tecnológica que ofrecen servicios relacionados con la I+D+i; la asistencia técnica a empresas y organismos; y la formación, información y transferencia de tecnologías en el conjunto de los diferentes ámbitos de las actividades industriales. Su objetivo es favorecer una economía más innovadora, impulsando su reactivación desde la formación especializada y el conocimiento basado en la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación. Estas colaboraciones comenzaron su andadura en el año 2019, por lo se poseen pocos datos de estos programas, máxime cuando toda actividad se vio interrumpida en el año 2020 por la crisis del COVID-19. Las memorias LABORA de 2019 y 2020 proporcionan información sobre el perfil del alumno según edad y sexo.

Participantes en acciones formativos en colaboración con institutos tecnológicos por sexo

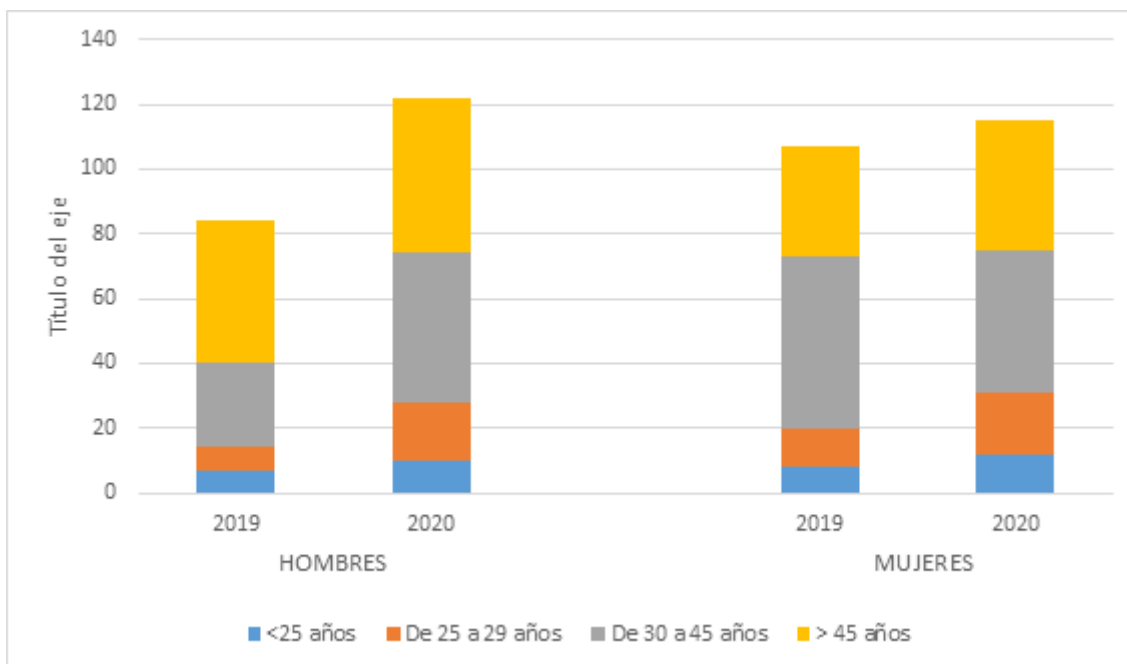


Se puede observar como, a pesar de las limitaciones vividas durante el año 2020, aumenta la participación de alumnos respecto a la primera edición de estos programas. También resulta remarcable la importante presencia femenina, dado que al tratarse de formación en el ámbito industrial suele ser un ámbito muy masculinizado.

Por rango de edad, se aprecia una mayor participación del estrato de mujeres de 30 a 45 años, seguido muy de cerca por las trabajadoras mayores de 45 años.



## Participantes en acciones formativas en colaboración con institutos tecnológicos por sexo y edad



### 4.7. Formación on line aula virtual labora

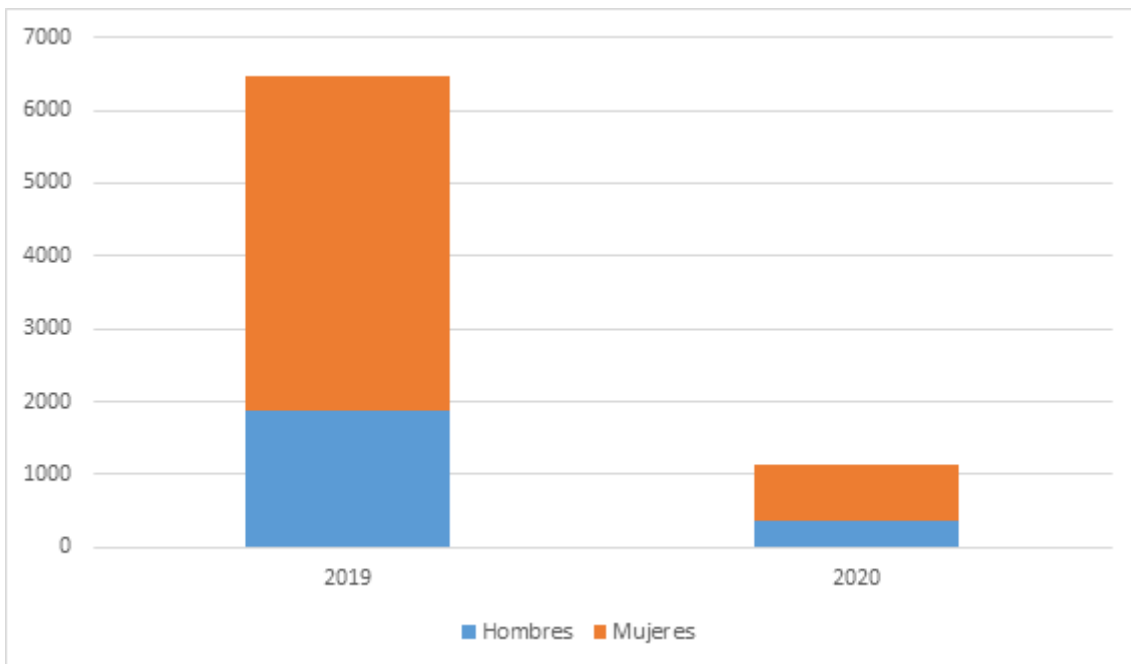
A través del aula virtual labora se llevan a cabo dos tipos de actividades formativas: una destinada a la impartición de cursos de idiomas y de cursos de competencias transversales, y otra programación destinada a ofrecer material didáctico digital como apoyo a otros programas formativos.

Los datos con los que se cuentan para analizar su actividad desde una perspectiva de género son nuevamente muy limitados. Por un lado, porque su labor solo se desarrolla desde el año 2018. Y, En cuanto a la modalidad destinada a ofrecer material didáctico digital como apoyo a otros programas formativos, porque la información no aparece desgranada en relación al sexo de los participantes, por lo que, de entrada, dicha modalidad formativa no puede ser objeto de estudio.

Por lo que se refiere a la impartición de competencias transversales las memorias LABORA de 2019 y 2020 proporcionan información sobre el perfil del alumno según edad y sexo. Resulta una modalidad formativa especialmente interesante porque está dirigida a potenciar las competencias transversales que permiten una mayor movilidad entre sectores y, por tanto, pueden servir vía para revertir la fuerte discriminación horizontal que se da en el mercado de trabajo

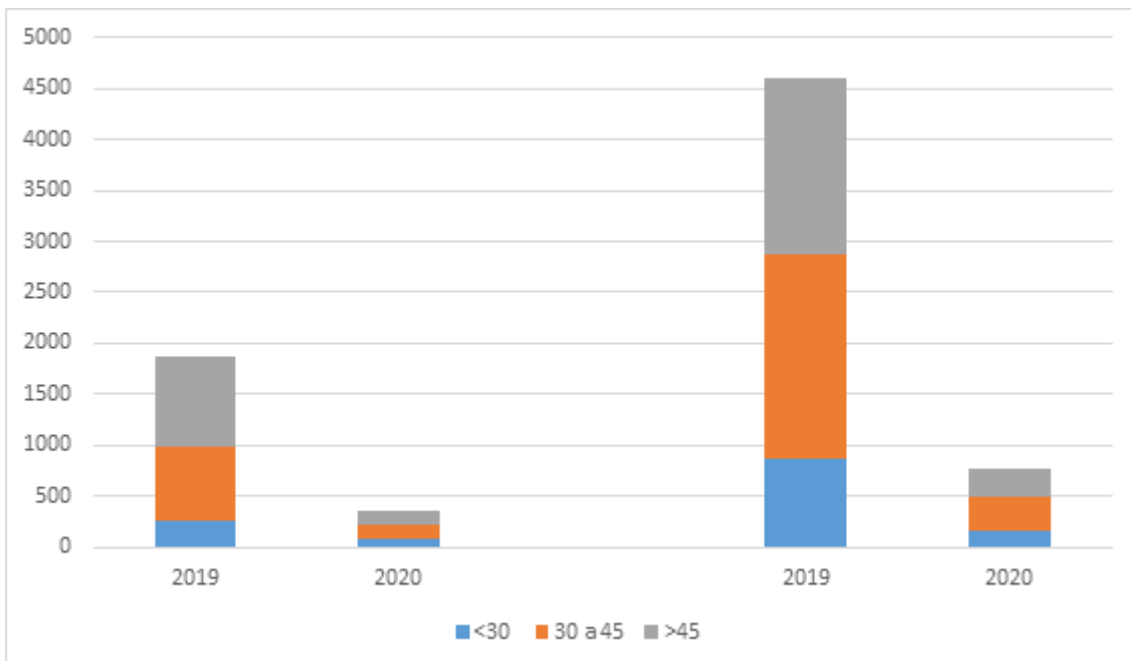
Del análisis de los datos se desprende una mayor participación de mujeres en este tipo de actividad formativa. No obstante, resulta especialmente llamativa la caída de alumnos en alta durante el 2020, máxime cuando las circunstancias derivadas del confinamiento deberían haber supuesto un incremento en su demanda y ejecución. De hecho, en la memoria del 2020 se hace especial hincapié en este sentido, poniendo de manifiesto que hubo un aumento extraordinario en la financiación de estos programas.

Participantes en actividades formativas transversales del aula virtual labora por sexo.  
2019-2020.



Por rango de edad, se aprecia una mayor participación del estrato de mujeres de 30 a 45 años, seguido muy de cerca por las mayores de 45 años.

Mujeres participantes en actividades formativas transversales del aula virtual labora por edad. 2019-2020.

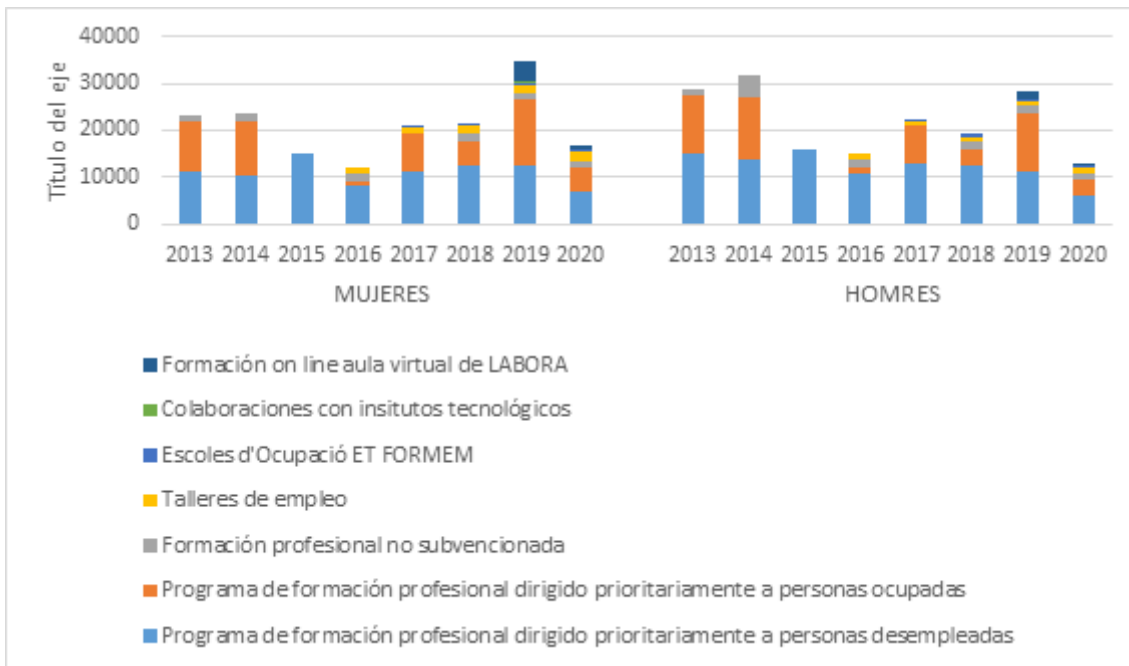


## 5. Conclusiones

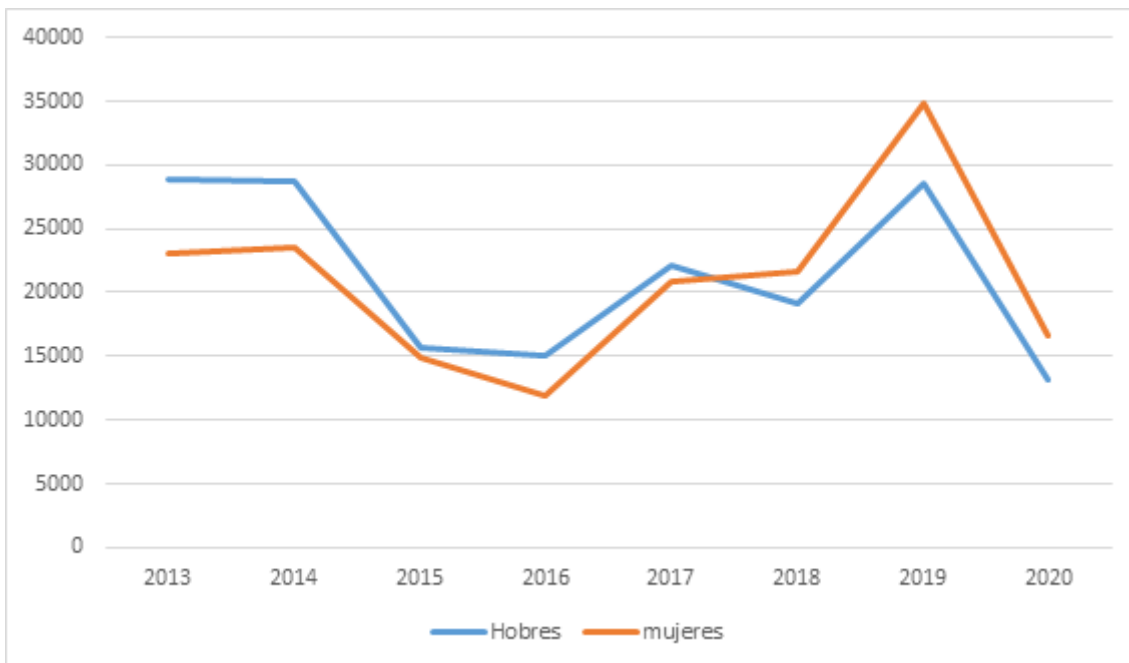
1.- Relativa mayor participación de las mujeres en los programas de formación profesional respecto de los hombres.

De los datos analizados se desprende que en términos globales la participación de mujeres en actividades formativas llevadas a cabo por labora, ha ido igualando a la de los hombres hasta superarlos en prácticamente todos los programas a excepción de la formación profesional no subvencionada y las acciones formativas en colaboración con institutos tecnológicos.

Participantes en las acciones formativas ejecutadas por labora por sexo y tipo de programa



Este fenómeno es fruto del descenso de hombres en actividades formativas y el incremento lento pero constante de mujeres. Así se puede apreciar en los dos principales programas de formación desarrollados por la LABORA, formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas y formación profesional dirigida prioritariamente a personas ocupadas.



Resulta llamativo que la participación femenina en los programas de formación para personas desempleadas no sea más elevada teniendo en cuenta que la tasa de desempleo femenino es en la Comunidad Valenciana es muy superior a la masculina. Es necesario plantearse que puede causar esa falta de iniciativa para mejorar su

inscritos según sexo y edad, ya que los condicionantes pueden ser de muy variable índole en función de estos criterios. Las memorias anuales elaboradas por LABORA muestran la edad de los participantes independientemente de su sexo.

## 2.- Importante irrupción de la formación on line.

Conviene tener presente que el importante incremento en la participación de mujeres que se da entre 2018 y 2019 deriva de la implementación del aula virtual labora en la que durante 2019 cursan alguna actividad formativa 4595 mujeres frente a 1868 hombres. Durante el 2020, aunque siguen siendo más las mujeres que hombres que cursan alguna actividad formativa a través del aula virtual, el descenso en ambos grupos es muy acusado. Los datos del 2020 se han de tomar con precaución, puesto que los mismos no pueden resultar representativos dadas las circunstancias excepcionales que se produjeron a raíz de la crisis del COVID-19.

Pese a la limitada experiencia en la formación profesional para el empleo en la modalidad on line, puesto que no contamos con una serie histórica que nos permita apreciar su evolución, la importante participación de mujeres y su superior número respecto a los hombres en su primera edición, hace plantearse cuáles son las causas que subyacen en la preferencia femenina. Teniendo en cuenta que las mujeres asumen el grueso del trabajo reproductivo, una explicación plausible podría hallarse en la ventaja que implica desde un punto de vista organizativo, puesto que permite compaginar la formación con las tareas del cuidado familiar.

## 3.- Incidencia de la actividad de LABORA en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

En análisis de género que se ha realizado de los programas de formación profesional para el empleo de LABORA se observa una importante segregación horizontal por sexo en atención a las familias profesionales cursadas.

En efecto, en los dos programas con mayor impacto desde una perspectiva cuantitativa, formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados y personas ocupadas, se reproducen los mismos patrones que se dan en el mercado de trabajo en relación a las preferencias profesionales por sexo. En cuanto al programa de formación para el empleo dirigido prioritariamente a trabajadores desempleados, en el periodo analizado la presencia de mujeres se concentra de manera estable en unas pocas familias profesionales claramente feminizadas (Administración y gestión, Hostelería y servicios socio culturales y a la comunidad). Esta tendencia lleva a perpetuar importantes brechas una vez las mujeres se reincorporen a la actividad: segregación horizontal, segregación vertical y, consecuentemente, mantenimiento de la brecha salarial.

Tampoco se puede calificar como exitosa la participación de las mujeres en actividades formativas dirigidas a obtener competencias transversales en sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria según las tendencias del mercado de trabajo y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de las personas trabajadoras. El nivel de participación de las mujeres en actividades formativas transversales resulta más bajo que el de los hombres apreciándose, además, un descenso significativo en los últimos años.

Por lo que se refiere al programa de formación dirigido a personas prioritariamente ocupadas, la acusada segregación horizontal que se aprecia en no sorprende ya que se trata de actividades formativas realizadas para mejorar la cualificación de los trabajadores en activo y, por tanto, resulta natural que se desarrollen en la misma familia profesional. Por tanto, difícilmente va a constituir una herramienta que revierta los estereotipos de género en la elección de una actividad profesional.

Ahora bien, dado que el objetivo de estos programas es mejorar la cualificación de los trabajadores en activo, su ejecución sí puede tener efectos muy relevantes sobre la segregación vertical en el mercado de trabajo, otra de las grandes brechas a la que se enfrentan las mujeres. En efecto, en la medida que estos programas tienen por objeto mejorar las aptitudes y capacidades de los trabajadores, pueden ser un trampolín para facilitar la promoción de las mujeres en su actividad. Sin embargo, el posible efecto en este ámbito no es posible analizarlo, dado que no proporcionan datos sobre la participación de trabajadores en función de su categoría profesional.

Si bien la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados y personas ocupadas es la más relevante desde la perspectiva del número de alumnos, merece destacar la labor desarrollada por los Talleres de Empleo y Escoles d'Ocupació ET FORMEM. En las actividades desarrolladas por este programa la segregación horizontal entre hombres y mujeres en relación a las familias profesionales resulta nula, participando activamente las mujeres en ámbitos masculinizados. En este sentido, debería analizarse con más detenimiento cuáles fueron las condiciones en que se ejecutaron estos programas que determinaron una mayor presencia de mujeres. También resultaría muy recomendable realizar un seguimiento de los trabajadores adscritos a estos programas para conocer si con posterioridad consiguen integrarse en el mercado de trabajo.

#### 4.- Colectivos de especial interés dada su vulnerabilidad.

Uno de los objetivos prioritarios del informe se centra en analizar la labor desarrollada por LABORA respecto de determinados colectivos de mujeres especialmente vulnerables debido a la concurrencia de factores de discriminación interseccional: Edad, discapacidad, violencia de género y nacionalidad. Sin embargo, la carencia de datos al respecto es prácticamente total, por lo que no es posible llevar a cabo un análisis sobre la incidencia que la formación profesional tiene sobre estos colectivos.

Y ello, pese a que se han identificado acciones formativas dirigidas a mejorar la empleabilidad de trabajadores pertenecientes a estos grupos. En concreto, la modalidad colectivos del programa de formación profesional dirigida preferentemente a trabajadores desempleados discapacitados o en riesgo de exclusión social y la modalidad Escoles d'Ocupació ET FORMEM que tienen por objetivo la mejora de la cualificación y la inserción profesional de los colectivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, especialmente para aquellos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

En el primer caso, modalidad colectivos, no se ha identificado ninguna acción específica para el colectivo de mujeres. Tampoco se aportan datos de estas acciones formativas desglosadas por sexo, por lo que no es posible concluir la incidencia que

estas actividades han tenido hasta la fecha para el colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social y discapacidad.

En cuanto a las Escoles d'Ocupació ET FORMEM, aunque en los datos proporcionados sí que se contiene el número de hombres y mujeres involucrados en estas acciones formativas no se especifica los colectivos vulnerables a los que ha ido dirigido por lo que no es posible analizar qué impacto ha tenido sobre los colectivos señalados como de atención prioritaria para el informe.

Por otro lado, se ha de señalar que es una práctica frecuente que en las convocatorias se establezca entre los criterios de selección del alumnado la prioridad de las mujeres y ciertos colectivos vulnerable (como víctimas de violencia de género, personas con diversidad funcional, personas con bajo nivel de cualificación, personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con contrato temporal o las personas que encabezan familias monoparentales o monomarentales), siempre y cuando cumplan los perfiles requeridos.

#### 5.- Gestión de la formación.

Desde la perspectiva de la gestión de la formación, también se identifican medidas tendentes a garantizar la sensibilidad de las entidades participantes en materia de igualdad de género puesto que se prevé en las diversas convocatorias, a efectos de valoración de las solicitudes, que se tomarán en consideración las acciones positivas que garanticen y promuevan la igualdad de mujeres y hombres (como, por ejemplo, que la entidad haya implantado un plan de igualdad).

No obstante, no se informa sobre las acciones formativas llevadas a cabo a fin garantizar la adecuada formación del personal docente y gestor de las entidades participantes en la formación en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Siendo este un aspecto fundamental.

#### 6.- Tratamiento de la información desde una perspectiva de género.

Una de las principales dificultades que se ha dado en la realización del informe es la ausencia de datos. Las memorias de LABORA presentan la información sin distinguir variables fundamentales como la edad, nacionalidad, posible discapacidad, nivel formativo, categoría profesional en atención al género de los trabajadores.

Es por ello que se recomienda que en la actividad de LABORA la variable género se presente de manera transversal a fin de que pueda analizarse con rigurosidad.

## 6. Propuesta de contenidos para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el área de formación profesional del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA

Como ya se ha señalado, los estereotipos y brechas de género que marcan la formación profesional de las mujeres y, por tanto, su posterior integración en el mercado de trabajo gira en torno a dos factores fundamentales: las diferentes habilidades/cualidades que se le presumen a hombres y mujeres para el desarrollo de actividades profesionales y el rol de la mujer como garante del trabajo reproductivo. Ambos factores determinan que la tasa de formación de las mujeres sea sustancialmente más baja que la de los hombres, la distribución sexual de las acciones formativas (segregación horizontal) y, consecuentemente, mantenimiento de brecha horizontal en el mercado de trabajo, condiciones laborales más precarias (segregación vertical, alta rotación en el mercado y brecha salarial, particularmente).

Para tratar de revertir esta situación, el plan LABORA en el marco de la formación profesional debe tener como objetivos prioritarios: lograr aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad (LE1.1.), objetivo que está intrínsecamente relacionado con la necesidad de reducir, a su vez, la brecha entre



mujeres y hombres que abandonan el mercado laboral durante periodos largos de tiempo tras el nacimiento de los hijos (LE.1.2.); y alcanzar un reparto equitativo en la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía (LE.3.1.), siendo para ello fundamental la promoción de la formación profesional inclusiva que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal (LE5.1).

Para alcanzar estos objetivos el foco de atención no hay que ponerlo tanto en los contenidos de las acciones formativas, sino en la forma en que dicha actividad se planifica e imparte, ya que la relativamente escasa participación femenina se debe en gran medida a las dificultades para compaginar la formación con la atención del trabajo reproductivo o/y al desarrollo de una actividad profesional en situación irregular (empleo sumergido).

Por lo que se refiere al primer objetivo, lograr aumentar la participación femenina reduciendo la brecha de actividad y la brecha de abandono para hacer frente a los cuidados reproductivos en el núcleo familiar, la mayor participación femenina en la formación profesional puede constituir un aliciente fundamental. Como se ha señalado uno de los principales factores que determinan el alejamiento de las mujeres de la actividad es la asunción de la actividad reproductiva. De hecho, dicha circunstancia se refleja en las tasas de actividad y desempleo de las mujeres incluidas en la franja de edad de 25 a 54 años, la que coincide con el inicio de la maternidad y posterior crianza de los hijos.

Tomando en consideración estos datos, lograr aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad y reducir, a su vez, la brecha entre mujeres y hombres que abandonan el mercado laboral durante periodos largos de tiempo tras el nacimiento de los hijos, pasaría por facilitar a las mujeres la asistencia a cursos de formación.

Para ello, sería tan importante el acceso a servicios de cuidados tanto para los hijos como para los mayores dependientes. Por ejemplo, la ausencia de una escolarización gratuita para menores de 3 años en la Comunidad Valenciana implica que los progenitores deban asumir el coste total o parcial (si está subvencionado) de las escuelas infantiles. Lo que les hace enfrentarse a la disyuntiva de trabajar para hacer frente a dichos gastos o suprimirlos asumiendo directamente por la mujer los cuidados del menor.

Por otro lado, también sería necesaria una planificación horaria de los cursos de formación que fuera más fácilmente compaginable la dedicación que les requieran las obligaciones familiares. El abandono de la actividad profesional derivado de la asunción del trabajo doméstico, supone una importante carga de trabajo y limitaciones horarias fruto de la atención de las personas dependientes como niños y ancianos. Ello implica la dificultad para asistir a cursos de formación con una distribución horaria extensa y rígida.

En este sentido, sería conveniente presentar cursos en los que la asistencia diaria fuera más breve y acorde con los horarios de los servicios de escolarización o centros de día, por ejemplo. Ello, además, implicaría la coordinación con otros niveles de la

administración, especialmente la administración local que habitualmente suele ser prestataria de estos servicios.

Otra herramienta a tener en cuenta pasaría por facilitar la formación profesional en régimen semipresencial, de modo que parte de la actividad formativa se desarrollara, si esa es la elección de la trabajadora, on line. Sin embargo, no se aconseja que la formación sea plenamente virtual, dado que ello perpetuaría el aislamiento de la mujer dentro del núcleo familiar.

Por otro lado, otro factor relevante que normalmente pasa desapercibido y que falsea en cierto modo la denominada tasa de actividad femenina es el fenómeno del empleo irregular o sumergido. Si bien es cierto que la tasa de actividad de las mujeres es inferior al de los hombres, también lo es que entre las mujeres el empleo irregular tiene una importante presencia en muchos sectores más allá de la indiscutible incidencia que se da en el trabajo al servicio del hogar familiar. Por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, dos ejemplos paradigmáticos son las aparadoras del calzado y las costureras del sector del juguetero. Y es que, para estas trabajadoras la flexibilidad organizativa que normalmente acompaña este tipo de actividad no interfiere con las responsabilidades familiares.

En este contexto asistir a acciones formativas supondría un doble hándicap para las mismas, puesto que no solo encontrarían dificultades para atender el trabajo reproductivo, sino que, además, implicaría perder la fuente de ingresos que implica el trabajo irregular.

Para romper con el círculo vicioso que implica el trabajo irregular y que dificulta el alejamiento de la mujer del entorno doméstico, sería conveniente establecer medidas que incentivaran la participación de las mujeres en acciones formativas que tuvieran por objeto la adquisición de competencias en sectores de actividad tradicionalmente masculinizados y que, en la medida de lo posible, supusiesen una fuente de ingresos que sustituyeran dejados de percibir fruto del trabajo irregular.

En este sentido resulta especialmente llamativa la experiencia desarrollada por los talleres de empleo y las Escoles d'Ocupació ET FORMEM, en las que se aprecia una presencia muy notable de mujeres. Ambas experiencias se configuran como programas mixtos de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas a las que va mediante la realización de obras o servicios de interés general y/o social que posibiliten al alumnado/trabajador la realización de un trabajo efectivo. Es decir, se tratan de acciones en la se compatibiliza el trabajo remunerado con la formación. De hecho, dentro de esta línea de actuación que se propone se ha de valorar de manera positiva el programa de talleres de Empleo de Mujeres convocados para el ejercicio 2022. Sería muy conveniente seguir de cerca la actividad desarrollada por esta iniciativa para constatar si las participantes en la misma consiguen finalmente integrarse en el mercado de trabajo.

En esta línea también se podría considerar la concesión de ayudas en concepto de becas. No se trata de un recurso novedoso, puesto que esta medida, viene siendo una práctica habitual en el programa de formación profesional dirigida preferentemente a trabajadores desempleados en la modalidad colectivos a través de la denominada “ayuda por discapacidad”.

En segundo lugar, se ha señalado como objetivo prioritario alcanzar un reparto equitativo en la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía, siendo para ello fundamental la promoción de la formación profesional inclusiva que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal. En efecto, como ya se ha puesto de manifiesto en varias ocasiones, los estereotipos de género relacionados con las aptitudes o habilidades de las personas según su sexo que llevan a una distribución horizontal del mercado de trabajo, se replican en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Ello genera una relación de retroalimentación que desemboca en el mantenimiento e incluso potenciación de este fenómeno.

Para ello, nuevamente resulta especialmente interesante centrar la atención en los programas de talleres de empleo y las Escoles d'Ocupació ET FORMEM, en las que se aprecia una presencia muy notable de mujeres en familias formativas normalmente copadas por hombres. Nuevamente el quid de la cuestión se halle en la incentivación para su participación, en este caso, en acciones formativas que estén destinadas a familias profesionales tradicionalmente masculinizadas. En efecto, en el momento de la elección de la familia profesional las alumnas ante la falta de cualquier otro factor que les lleve en otra dirección, es muy posible que su decisión se base en prejuicios y estereotipos de género que lleve a decantarse por actividades asociadas a roles femeninos, descartando otras posibilidades. Dinámica que podría alterarse si, en el momento de valorar sus opciones, se barajaron otros factores, como puede ser la obtención de una renta durante la realización de la actividad formativa.

En otro orden de ideas, como ya se ha señalado, la acción de LABORA debe encaminarse hacia la promoción de una formación profesional inclusiva que dé respuesta a la actual demanda. Obviamente, la demanda de empleo y su satisfacción debe poner, a su vez, en conexión con las necesidades de mano de obra del mercado de trabajo. En este contexto, no se puede desconocer que en la propia dinámica natural de la economía la digitalización es un fenómeno imparable que afecta de manera transversal a todos los sectores de actividad. Y tampoco puede obviarse que tradicionalmente uno de los estereotipos de género más extendido es la menor capacidad de la mujer en el ámbito de las TIC-STEM. Es por ello, que resultaría positivo que, además de ofrecerse formación en este ámbito a través de la familia profesional "formación complementaria", en todas las actividades formativas, independientemente de cuál fuera su ámbito, se valorase la inclusión de módulos relacionados con la digitalización y las nuevas tecnologías, adaptados obviamente, a las circunstancias y necesidades particulares de cada actividad.

## 7. Referencias

Aguado Hernández, J. A., Cano Montero, F.J. y Sánchez Pérez, M. J. 2020. “Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual”. Revista de Sociología de la Educación-RASE, 13 (3). 308-327.

Aguirre Sánchez-Beato, E. y Ranea Triviño, E.: Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas, 2020, <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

AA.VV.: ¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas, Madrid: Fundación Telefónica y Editorial Ariel. 2017.

Bishou, S. G. y Alkardry, M. G. 2018. “Asystematic review of the gender pay gap and factors that predict it”. Administration and Society, núm. 49(1). 65-104.

Brown, K. N. 2019: Implicit Stereotypes: An Explanation for the Lack of Female Leadership in the STEM Fields? All Theses, 3065.

De Cabo, G. y González Pelayo Rocas, A. 2005: “La presencia de las mujeres en el empleo irregular”. Madrid: Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/004-presencia.pdf>

Eccles, J. S., Barber, B., y Jozefowicz, D.: “Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices”, en Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence, 1999, Washington, DC: American Psychological Association. 153-192.

Eskin, B. 1993. “Sex segregation in the workplace”. Annual Review of Sociology, núm. 19. 241-70

Fernández, M: “¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales?”, El Observatorio Social, Fundación La Caixa. Fecha de consulta 18 de junio de 2022. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/%C2%BFpor-qu%C3%A9-hay-menos-mujeres-en-ocupaciones-manuales->

Fuertes Fuertes, I. “Detección de las prioridades de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana y su transformación en líneas estratégicas, objetivos y metas para incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el Plan de LABORA”. Informe expertas 1.

Hill, C., Corbett, C. y St. Rose, A. 2010. Why So Few Women in Science Technology Engineering and Mathematics, Washington DC: American Association of University Women.

Igualdad en cifras MEFP 2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:8d11c459-d25f-4113-a53b-5b97a91dd8cb/cifrasmefp2021.pdf>

Levanon, A., England, P. y Allison, P. D. 2009. "Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 Census Data", en *Social Forces*, núm. 88. 497-517.

Mosteiro Garcia, M.J. y Porto Castro, A.M. 2017. "Análisis de los Estereotipos de Género en alumnado de Formación Profesional: Diferencias según sexo, edad y grado". *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 151-165.

Patino Alonso, M.C., Galindo, P. y Vicente, P. 2011. *Mujer con Empleo Irregular: Análisis Multivariante*. EAE Editorial Academia Española.

Polavieja, J. G. y Platt, L. 2014. "Nurse or mechanic? The role of parental socialization and children's personality in the formation of sextyped occupational aspirations". *Social Forces*, núm. 92(1), 31-61.

Sainz, M., Arroyo, L. y Castaño, C.: *Mujeres y digitalización. De la brecha a los algoritmos*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad.

[https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/M\\_MUJERES\\_Y\\_DIGITALIZACION\\_DE\\_LAS\\_BRECHAS\\_A\\_LOS\\_ALGORITMOS\\_04.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf)

SÁINZ, M., CASTAÑO, C., WEBSTER, J., GUILLÓ, N., GONZALEZ, A.M., PÁLMEN, R., MÜLLER, J., y VERGÈS, N.: *Las trayectorias profesionales de las mujeres en el sector TIC. Dinámicas más allá del empleo y de la respuesta pública*. Disponible en: [https://gender-ict.net/wp-content/uploads/2016/09/Las\\_trayectorias\\_profesionales\\_mujeres\\_TIC.pdf](https://gender-ict.net/wp-content/uploads/2016/09/Las_trayectorias_profesionales_mujeres_TIC.pdf)

Sáinz, M. y Eccles, J.S. 2012. "Self-concept of computer and math ability: Gender implications across time and within ICT studies". *Journal of Vocational Behavior*. 80, 2. 486–499.

Sáinz, M., Meneses, J., López, B. y Fàbregues, S. 2016. "Gender stereotypes and attitudes towards ICT in a sample of Spanish secondary students". *Sex Roles*, Gartzia, L. & López-Zafra, E. Special Issue en *Social roles of men and women in Spain: Emerging issues and implications for international research*, 74, 2016. 154-168.

Sáinz, M., Meneses, J., Fàbregues, S., y López, B. 2016. "Adolescents' Gendered Portrayals of Information and Communication Technologies Occupations". *International Journal of Gender, Science and Technology*, núm. 8(2). 181-201.

Sáinz, M. y Upadyaya, K. 2016. "Accuracy and bias in Spanish secondary school students' selfconcept of ability: The influence of gender and parental educational level", en *International Journal of Educational Research*, 77.

Téllez Infantes, A., Ferrús I Batiste, J., Heras González, P., Gisbert López, M.C., Alarcón García, M.J., Alos Simo, M.L., Sánchez Castillo, M.M., Marzo Campos, J.C. y Martínez Guirao, J.E. (2009) mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género. Madrid: Instituto de la Mujer.

<https://www.inmujeres.gob.es/en/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/764Mujertrabsectindustrial.pdf>

Torre Fernández, M. 2020. “Segregación ocupacional y actitudes hacia la desigualdad en el mundo rural, 2000-2018”. Panorama Social. 125-139.

Torre, M. Y Jacobs, J.A. 2021. “The Gender Mobility Paradox: Gender Segregation and Women’s Mobility Across Gender-Type Boundaries, 1970–2018”. Gender & Society, núm. 35 (6).

Urrea-Solano, M.E., Hernández-Amorós, M.J., Granados Alós, L., Lagos San Martín, N.G., Sanmartín López, R. y García Fernández, J.M. 2017 “Percepción del alumnado de formación profesional hacia la diversidad de género”. International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología, N°1. 23-32.

## 8. Anexos

2. Participación en programas de formación para el empleo dirigido trabajadores ocupados por familia profesional y sexo.
3. Distribución del alumnado de alta por familia profesional y sexo n el programa de formación no subvencionada.
4. Participación porcentual de mujeres y hombres en familias profesionales tradicionalmente feminizadas respecto del total de su sexo en el programa de formación no subvencionada.
5. Participación de trabajadores en el programa de formación profesional no subvencionada en acciones formativas en familias profesionales vinculadas a la digitalización y transición ecológica. Informática y comunicaciones y seguridad y medioambiente.
6. Número de participantes en el programa Talleres de Empleo en función del sexo.
7. Número de participantes en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM en función del sexo