



Medidas desarrolladas por las administraciones para favorecer la permanencia en el sistema educativo y garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad

Measures developed by the government to encourage retention in the education system and ensure access to the labor market on an equal footing

Rosario Ordóñez-Sierra,
María-José Gómez-Torres,

Universidad de Sevilla, España

Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 5 (3)

<http://www.ugr.es/~jett/index.php>

Fecha de recepción: 20 de enero de 2014

Fecha de revisión: 16 de febrero de 2014

Fecha de aceptación: 17 de febrero de 2014

Ordóñez-Sierra, R. y Gómez-Torres, M.J. (2014). Medidas desarrolladas por las administraciones para favorecer la permanencia en el sistema educativo y garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5(3), pp. 255 – 268.



Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 5 (3)

ISSN 1989 – 9572

<http://www.ugr.es/~jett/index.php>

Medidas desarrolladas por las administraciones para favorecer la permanencia en el sistema educativo y garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad

Measures developed by the government to encourage retention in the education system and ensure access to the labor market on an equal footing

Rosario Ordóñez-Sierra, rordonez@us.es
María-José Gómez-Torres, gomeztor@us.es

Universidad de Sevilla, España

Resumen: El presente estudio se integra dentro del Proyecto de Investigación DER 2012-36755 “*Mercado de trabajo, transiciones laborales y edad: jóvenes y mayores de 55 años*”, financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. Se ha partido de la batería de medidas que el Gobierno de España aprobó en marzo de 2013 denominada “*Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*” que se enmarca dentro del Plan Nacional de Reformas presentado por el Gobierno en respuesta a las recomendaciones, que en materia de empleo joven, le transmitió la Unión Europea. Entre las 100 propuestas, se han identificado un total de 30, relacionadas directamente con la Formación Profesional y su formación para la integración de jóvenes al mercado laboral. Concretamente, en este trabajo, se presenta un análisis de la normativa estatal, andaluza y observatorio ARGOS sobre la medida m3, que proyecta la permanencia del alumnado en el sistema educativo, así como garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad. Pretendiendo conocer, asimismo, la formación e inserción en el mundo laboral en la comunidad autónoma andaluza de la variable género, ya que se ha tenido como objeto de estudio, la situación de la mujer en la Formación Profesional y en el mercado laboral. La principal conclusión es que la FP se ha hecho mucho más igualitaria, pues se ha igualado considerablemente la proporción de hombres y mujeres que la cursan, aunque persiste una gran segregación por ramas profesionales y género

Abstract: The present study is integrated within the project of research DER 2012-36755 “*labour market, career transitions and age: young people and over 55 years of age*”, financed by the Secretariat of State for Research, Development and Innovation. Therein, it is left from the set of measures that the Government of Spain approved in March 2013 called ‘Strategy 2013-2016 youth employment and entrepreneurship’ which is part of the national reform plan presented by the Government in response to the European Union recommendations in the field of youth employment. Among the 100 proposals have been identified for our study a total of 30 directly related to vocational training for the integration of young people into the labour market. Specifically, in this paper, an analysis of state regulation, Andalusian and ARGOS observatory on the m3 measure, which projects the permanence of students in the education system and ensure access to the labor market on equal terms is presented. Pretending to know also, training and integration into the labor market in the Andalusian autonomous community from the gender point of view, as the situation of women in vocational training and the labor market has been taken as a case study. The main conclusion that vocational training has become much more egalitarian, as it has significantly matched the proportion of men and women who enrolled, but still a great professional branches segregation and gender

Palabras clave: Igualdad de oportunidades; Género; Formación profesional; Sistema educativo; Mercado laboral

Keywords: Equal opportunities; Gender; Vocational training; Educational system; Labor market

1. Introducción

Este estudio se integra dentro del Proyecto de Investigación DER 2012-36755 “*Mercado de trabajo, transiciones laborales y edad: jóvenes y mayores de 55 años*” que, financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, dependiente del Ministerio de Economía y Competencia, forma parte de los proyectos concedidos en la convocatoria del año 2012 del subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental no Orientada/LIA de Proyectos I+D+i.

Se ha analizado la situación de los estudios de Formación Profesional en España y su relación con los procesos de integración de los jóvenes en el mercado laboral actual, sujeto a los condicionantes económicos y políticos en los que nos sitúa la crisis económica global que vivimos (<http://grupo.us.es/sej322/>).

La EEEJ13/16 es una iniciativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que contiene un total de 100 medidas divididas en función del periodo de tiempo previsto para su implantación, por lo que destacan las primeras 15 que se denominan de choque por su carácter inmediato; mientras las restantes 85 medidas se consideran a medio-largo plazo. De entre todas ellas, se han identificado un total de 30 medidas relacionadas la Formación Profesional y su formación para la integración de jóvenes al mercado laboral, presentándose de forma concreta en este estudio el análisis de la medida 3 concerniente a la regulación realizada por la administración estatal y andaluza para favorecer la permanencia del alumnado en el sistema educativo y garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad.

2. Marco teórico

En los últimos años, la política social de la Unión Europea como responsable de dar cumplimiento al objetivo que subyace en la creación de la propia comunidad, “*lograr la cohesión económica y social*”, viene diseñando estrategias destinadas a conseguirlo. Las mismas han ido evolucionando y adaptándose a los cambios contextuales, situándolos hoy en la transversalidad como principio integrador que culminará con la eliminación de las políticas específicas cuando las convicciones sociales y las políticas que de ellas se derivan consideren las diferencias partiendo de la *igualdad de todas las personas*. No es suficiente difundir los principios básicos de igualdad para hacerla efectiva y convertirla en un hecho de la vida cotidiana, hay que integrarla en nuestras formas de relación social, laboral y familiar (Alonso Rosa, 2011). Por ello, este estudio da a conocer la normativa estatal y andaluza desarrolladas para favorecer la permanencia del alumnado en el sistema educativo y garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad; si se atiende al programa Educación y Formación 2010 que incluía entre sus objetivos alcanzar un índice medio de jóvenes en situación de abandono escolar prematuro en la UE no superior al 10%. En 2007 este índice era del 14,8% para la UE, considerada globalmente, y del 31% para España (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, 2008) la cual forma parte del grupo de países con una evolución negativa (AAVV, 2006). Se entiende que el retorno a la formación es un elemento central en la construcción de las biografías personales de los jóvenes que abandonaron la escuela de manera prematura, además de ser un requisito para el pleno ejercicio de derechos y deberes de ciudadanía en las sociedades del conocimiento (Adame y Salvà, 2010) máxime, si la formación es esencial para el acceso al empleo y la función principal del empleo es la integración social. Como indica Redondo (2001) un eje de trabajo fundamental es la relación entre la formación y la inserción laboral, por ello, actualmente, el empleo sigue constituyendo un tema central en la construcción de las relaciones sociales y de la disposición de los estatus, su papel en el equilibrio de la sociedad es tan importante como sus funciones productivas. El trabajo está íntimamente unido al sentimiento de utilidad, y este sentimiento de utilidad pasa por una remuneración, pero también por todas unas contrapartidas sociales (derechos, estatus, formación etc.) que definen el empleo (Aznar e Hinojo, 2009) en las sociedades industrializadas, la integración social se asocia a una ocupación laboral y/o al éxito o reconocimiento social, como pieza fundamental en la vida de las personas, el empleo tiene como función principal la integración social. Pero, estudios como el de Rial, Mariño y Rego

(2011) ponen de manifiesto la persistencia de discriminaciones en algunos sectores formativos y laborales que históricamente se vienen considerando característicos del sexo masculino, aunque la presencia femenina vaya aumentando lentamente.

En España, se sigue sosteniendo que la tendencia formativa de las mujeres se dirige al campo de las humanidades y ciencias sociales, mientras que las orientaciones de los hombres se dirigen al campo científico-tecnológico. Las estadísticas muestran que el 55% de las chicas elige la modalidad de ciencias sociales y humanidades en el bachillerato, mientras que el 36% optan por la modalidad de ciencias de la naturaleza y de la salud, el 5% por el bachillerato de artes y sólo un 4% acaba realizando el bachillerato tecnológico (López Sáez, 2003-2007) y, con la división actual de modalidades en Andalucía durante el curso 2012/13 (Fuente IEA, elaboración propia) el 62,94% de las chicas elige humanidades, el 32,81% ciencia y tecnología y el 4,26% restante realiza artes. Esta tendencia afecta directamente a la presencia femenina en las enseñanzas de Formación Profesional, ya que este tipo de procesos formativos han estado mayoritariamente vinculados a los sectores industriales y tecnológicos desde sus orígenes. Es decir, las enseñanzas de Formación Profesional, desde su aparición en España a raíz de la Revolución Industrial (1750-1914), y del profundo cambio que sufren los procesos de producción y comercialización, estaban destinadas, preferentemente, a los hombres, ya que eran ellos los que tenían como misión social, el sustento económico del núcleo familiar y, por lo tanto, el acceso al trabajo remunerado esta situación de desigualdad, parece no darse sólo en el mercado de trabajo, aunque algunas de las características del mismo sean uno de los principales escollos a la hora de la integración de género, sino que los propios procesos formativos también se constituyen como escenarios no siempre equitativos (Rial, Mariño y Rego, 2011). Las investigaciones de López Sáez (1995); Padilla, García y Suárez (2005) y Pérez Tucho (1993), sobre la elección de estudios en los chicos y en las chicas coinciden en que las causas hay que buscarlas en las asociaciones estereotipadas de ciertas profesiones con cada uno de los sexos, e identifican una tipificación sexual de las asignaturas y materias de estudio con su correlato en las profesiones, confirmando que la especialización por sexo, íntimamente ligada a la socialización de género, está estrechamente relacionada y conexcionada con las perspectivas de empleo (Sánchez García et. al, 2011). En la actualidad, en Andalucía, las familias profesionales más elegidas por las mujeres son Administración y Gestión, Hostelería y Turismo, Imagen Personal, Sanidad y Servicios Socioculturales y a la Comunidad; en cambio, las más elegidas por los hombres son Agraria, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Edificación, Fabricación mecánica y Transporte y mantenimiento de vehículos (ARGOS, 2011).

3. Marco normativo de las medidas de prevención, intervención y compensación para favorecer la permanencia en el sistema educativo y el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad a nivel estatal

Si iniciamos el estudio con un análisis al respecto de la LOMCE (8/2013, de 9 de diciembre) que modifica la LOE (2/2006, de 3 de mayo), encontramos que posee artículos que regulan y garantizan la igualdad de oportunidades en educación. Así, el apartado 1 del artículo 71, queda redactado de la siguiente manera:

1. *Las Administraciones educativas dispondrán los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general en la presente Ley. Las Administraciones educativas podrán establecer planes de centros prioritarios para apoyar especialmente a los centros que escolaricen alumnado en situación de desventaja social.*

Los apartados 2, 3 y 4 del artículo 71 no sufren modificación por lo que su redacción es idéntica a la de la LOE (2/2006, de 3 de mayo):

2. *Corresponde a las Administraciones educativas asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la*

ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

- 3. Las Administraciones educativas establecerán los procedimientos y recursos precisos para identificar tempranamente las necesidades educativas específicas de los alumnos y alumnas a las que se refiere el apartado anterior. La atención integral al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo se iniciará desde el mismo momento en que dicha necesidad sea identificada y se registrará por los principios de normalización e inclusión.*
- 4. Corresponde a las Administraciones educativas garantizar la escolarización, regular y asegurar la participación de los padres o tutores en las decisiones que afecten a la escolarización y a los procesos educativos de este alumnado. Igualmente les corresponde adoptar las medidas oportunas para que los padres de estos alumnos reciban el adecuado asesoramiento individualizado, así como la información necesaria que les ayude en la educación de sus hijos.*

Igualmente ocurre con el artículo 80 sobre los principios sobre los que se sustenta la garantía de igualdad de oportunidades en educación, que permanece tal como se recogía en la LOE (2/2006, de 3 de mayo):

- 1. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación, las Administraciones públicas desarrollarán acciones de carácter compensatorio en relación con las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentren en situaciones desfavorables y proveerán los recursos económicos y los apoyos precisos para ello.*
- 2. Las políticas de educación compensatoria reforzarán la acción del sistema educativo de forma que se eviten desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole.*
- 3. Corresponde al Estado y a las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de competencia fijar sus objetivos prioritarios de educación compensatoria.*

Respecto al artículo 81, sobre la escolarización de los ciudadanos españoles, la LOMCE (8/2013, de 9 de diciembre) reproduce el texto íntegro de la LOE (2/2006, de 3 de mayo), donde se establece que:

- 2. Corresponde a las Administraciones educativas adoptar medidas singulares en aquellos centros escolares o zonas geográficas en las cuales resulte necesaria una intervención educativa compensatoria.*
- 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo I de este mismo título, las Administraciones educativas dotarán a los centros públicos y privados concertados de los recursos humanos y materiales necesarios para compensar la situación de los alumnos que tengan especiales dificultades para alcanzar los objetivos de la educación obligatoria, debido a sus condiciones sociales.*

Nuevamente, se respeta el texto de la LOE (2/2006, de 3 de mayo) en el artículo 86 que regula la igualdad en la aplicación de las normas de admisión. Este artículo se redacta de la siguiente manera:

1. *Las Administraciones educativas garantizarán la igualdad en la aplicación de las normas de admisión, lo que incluye el establecimiento de las mismas áreas de influencia para los centros públicos y privados concertados, de un mismo municipio o ámbito territorial.*
2. *Sin perjuicio de las competencias que le son propias, las Administraciones educativas podrán constituir comisiones u órganos de garantías de admisión, que deberán en todo caso, constituirse cuando la demanda de plazas en algún centro educativo del ámbito de actuación de la comisión supere la oferta. Estas comisiones recibirán de los centros toda la información y documentación precisa para el ejercicio de estas funciones. Dichas comisiones supervisarán el proceso de admisión de alumnos, el cumplimiento de las normas que lo regulan y propondrán a las Administraciones educativas las medidas que estimen adecuadas. Estas comisiones u órganos estarán integrados por representantes de la Administración educativa, de la Administración local, de los padres, de los profesores y de los centros públicos y privados concertados.*
3. *Las familias podrán presentar al centro en que deseen escolarizar a sus hijos las solicitudes de admisión que, en todo caso, deberán ser tramitadas.*

En el artículo 87, la LOMCE (8/2013, de 9 de diciembre), modifica el apartado 2 que queda redactado de la siguiente manera:

- “2. *Para facilitar la escolarización y garantizar el derecho a la educación del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, las Administraciones educativas deberán reservar hasta el final del período de preinscripción y matrícula una parte de las plazas de los centros públicos y privados concertados. Asimismo, podrán autorizar un incremento de hasta un diez por ciento del número máximo de alumnos por aula en los centros públicos y privados concertados de una misma área de escolarización, bien para atender necesidades inmediatas de escolarización del alumnado de incorporación tardía, bien por necesidades que vengan motivadas por traslado de la unidad familiar en período de escolarización extraordinaria debido a la movilidad forzosa de cualquiera de los padres o tutores legales”.*

Por otra parte, el apartado 3 del artículo 87 queda como estaba recogido en la LOE (2/2006, de 3 de mayo):

3. *Las Administraciones educativas adoptarán las medidas de escolarización previstas en los apartados anteriores atendiendo a las condiciones socioeconómicas y demográficas del área respectiva, así como a las de índole personal o familiar del alumnado que supongan una necesidad específica de apoyo educativo.*

El artículo 88, de garantías de gratuidad, permanece intacto en la redacción de la LOMCE (8/2013, de 9 de diciembre):

1. *Para garantizar la posibilidad de escolarizar a todos los alumnos sin discriminación por motivos socioeconómicos, en ningún caso podrán los centros públicos o privados concertados percibir cantidades de las familias por recibir las enseñanzas de carácter gratuito, imponer a las familias la obligación de hacer aportaciones a fundaciones o asociaciones ni establecer servicios obligatorios, asociados a las enseñanzas, que requieran aportación económica, por parte de las familias de los alumnos. En el marco de lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la Educación, quedan excluidas de esta categoría las actividades extraescolares, las complementarias, y los servicios escolares, que, en todo caso, tendrán carácter voluntario.*

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que regula la organización general de la formación profesional en el sistema educativo, se refiere a la igualdad de oportunidades en educación en el artículo 3.1., estableciendo en el apartado c) que se deben consolidar hábitos de disciplina, trabajo individual y en equipo, así como capacidades de autoaprendizaje y capacidad crítica.

La misma norma, en el artículo 3, apartado 2, establece que *la formación profesional también fomentará la igualdad efectiva de oportunidades para todos, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres*. Y continúa señalando en el punto 3, que *estas enseñanzas prestarán una atención adecuada, en condiciones de accesibilidad universal y con los recursos de apoyo necesarios, en cada caso, a las personas con discapacidad*.

También en el artículo 41, apartado 3 contempla que la oferta de las enseñanzas de formación profesional podrá flexibilizarse, permitiendo a las personas la posibilidad de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades, entre ellas, aquellas actividades derivadas de la *situación de discapacidad, respondiendo así a las necesidades e intereses personales*.

El artículo 42, titulado "*Oferta modular de ciclos formativos*" establece en el punto 1. Con la finalidad de facilitar la formación permanente, *la integración social y la inclusión de las personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo*, las Administraciones educativas podrán ofertar, excepcionalmente, en régimen presencial o a distancia, módulos profesionales incluidos en títulos y asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a personas con experiencia laboral que no tengan las condiciones establecidas para el acceso a los ciclos formativos.

La misma norma, RD 1147/2011, en la Disposición adicional segunda -Accesibilidad en las enseñanzas de formación profesional- establece:

1. El Gobierno y las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, incluirán en el currículo de los ciclos formativos los elementos necesarios para garantizar que las personas que cursen ofertas de formación referidas a los campos profesionales citados en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, desarrollen las competencias incluidas en el currículo en diseño para todos.
2. Asimismo las diferentes ofertas de formación profesional y las pruebas de acceso deben observar la legislación en materia de *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal*. A tal fin el alumnado dispondrá de los medios y recursos que se precisen para acceder y cursar estas enseñanzas.
3. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75. 2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, las Administraciones educativas, establecerán un *porcentaje de plazas reservadas en las enseñanzas de formación profesional para el alumnado con discapacidad*, que no podrá ser inferior al cinco por ciento de la oferta de plazas.

4. Marco normativo de las medidas de prevención, intervención y compensación para favorecer la permanencia en el sistema educativo y el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad en la comunidad autónoma andaluza

El Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, regula la organización, ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. Establece modalidades en la oferta de las mismas, características del currículo de las enseñanzas correspondientes a cada uno de los títulos de formación profesional, agilidad en la adaptación de los títulos a las necesidades de la población y sistema productivo, remitiendo la regulación específica de los mismos a una norma posterior que permita una mayor agilidad en la adaptación de cada título a las necesidades de la población y del sistema productivo. Además,

establece las medidas para garantizar la calidad de estas enseñanzas y determina las condiciones del acceso, la evaluación y la formación en centros de trabajo, así como los aspectos específicos de la oferta de estos estudios para personas adultas.

El art. 3, en el punto 2, plantea que la formación profesional fomentará la *igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas*. Asimismo, *contribuirá a eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas y el rechazo a todo tipo de violencia, específicamente la ejercida contra las mujeres*.

En el artículo 9, se contempla la *reserva de plazas para personas con discapacidad*. Especificando que se reservará como mínimo un 5% del total de puestos escolares de las enseñanzas de formación profesional inicial para el alumnado con discapacidad, de acuerdo con la normativa específica. Esta reserva de puestos escolares se mantendrá hasta el final del periodo oficial de matriculación. En ese momento, los puestos escolares reservados no ocupados se asignarán a los solicitantes que no hubieran obtenido plaza en el proceso ordinario de admisión.

Y, el artículo 17, señala expresamente *las medidas de acceso al currículo para el alumnado con discapacidad*. A fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Consejería competente en materia de educación dispondrá recursos humanos y materiales que promuevan el acceso de estas personas al currículo de las enseñanzas de formación profesional inicial.

El Decreto 334/2009, de 22 de septiembre, decreta sobre los centros integrados de formación profesional y, el artículo 4 dispone entre sus fines en el apartado e) *“el fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”*.

En el punto 2, se plantea que además de las funciones establecidas en el apartado anterior, los Centros públicos integrados de formación profesional y los Centros integrados privados concertados que cuenten con autorización administrativa a tales efectos, podrán desarrollar entre sus funciones: i) *“Promover la integración de la población inmigrante en el sistema productivo andaluz, a través de programas de formación para su inserción profesional en condiciones de igualdad”*.

El Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, aprueba la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo, con la intención de regular los Centros integrados de formación profesional. Entre sus objetivos, señala facilitar a las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándolas para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo, superando con ello, la tradicional separación entre la Formación Profesional Ocupacional por un lado, y la Formación Continua por otro, integrando en un único subsistema toda la Formación Profesional que se desarrolla en el ámbito de la administración laboral, que pasa a denominarse Formación Profesional para el Empleo.

Entre las novedades que introduce el presente Decreto cabe destacar *el tratamiento transversal de la igualdad de género en materia de formación, con especial atención a las medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, potenciando la dimensión transnacional de la formación, y todo ello, incorporando la calidad como principio rector del subsistema.

Del mismo modo, en el capítulo I, en las disposiciones generales recoge en el artículo 1 que entre el objeto y ámbito de aplicación, recogemos: ...j) *“La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, estableciéndose acciones para facilitar la incorporación de la mujer en todos los sectores productivos”*... k) *“La especial atención hacia*

aquellos colectivos con mayor dificultad para el acceso al mercado laboral, en particular a jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social”.

Así como en el artículo 6, establece que entre las personas destinatarias y colectivos prioritarios se debe contemplar: b) *Los colectivos con una especial dificultad en el acceso al empleo, tales como las personas con discapacidad, las afectadas y víctimas del terrorismo, de la violencia de género, personas desempleadas de larga duración, las mayores de 45 años y las personas en riesgo de exclusión social. Se adoptarán las medidas que faciliten su inclusión social así como su participación en las distintas modalidades de Formación Profesional para el Empleo en igualdad de condiciones e integrados en la oferta general de formación. Asimismo, podrán diseñarse programas específicos para estos colectivos,* c) *Las personas inmigrantes, que cuenten con la debida autorización de trabajo y hayan obtenido la pertinente autorización administrativa para residir en España, para las cuales podrán diseñarse programas específicos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan, en caso necesario, módulos de español para extranjeros.* Para finalizar, el presente decreto recoge en el punto 4- que será prioritaria la participación de las mujeres en las acciones de Formación Profesional para el Empleo. *Se impulsará el diseño de actuaciones específicas para mujeres, como medida de acción positiva, para corregir los desequilibrios que se produzcan en el mercado de trabajo.*

5. Conocimiento de la variable género en la formación y distribución por sectores y ramas de actividad

Atendiendo a los datos proporcionados por el Observatorio ARGOS (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía) y extraídos de la base de datos de contratación del Servicio Andaluz de Empleo, se puede destacar que el número de personas demandantes de empleo que han realizado cursos de Formación Profesional para el Empleo (en adelante FPE) y que han presentado una evaluación positiva en 2011¹ asciende a 78.072 personas, de las que el 51,73% son mujeres. Al analizar la situación laboral de las 78.072 personas a los seis meses posteriores a la finalización de la acción formativa de FPE, 30.677 han formalizado al menos un contrato o cotizado a la Seguridad Social durante el citado periodo, por lo que la tasa de inserción es de un 39,29%; al tiempo que se puede observar que son tres las familias profesionales que tienen una mayor significación con respecto al resto en cuanto al volumen del alumnado, a saber Administración y Gestión (23,61%), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (18,03%) e Informática y Comunicaciones (13,81%) (Véase tabla nº1), al mismo tiempo que se destaca que la situación laboral de las personas que han formalizado al menos un contrato o cotizado a la Seguridad Social en el periodo fijado atendiendo a las variables grupo de edad y sexo (véase tabla nº2) el porcentaje de inserción es mayor para los hombres y mujeres de edades comprendidas entre los 30 y 44 años, siendo del 43,51% para los hombres y del 41,41% para las mujeres.

El análisis de trabajos teórico-empíricos muestran que existe justificación suficiente para creer que las personas desarrollan expectativas, roles, valores profesionales y habilidades asociadas a la carrera, diferentes en función del género (Blosch, 2005; Nash y Marre, 2003; Sebastián et ál., 2005). En la tabla nº 1, observamos que las familias profesionales más elegidas por las mujeres son Administración y Gestión, Hostelería y Turismo, Imagen Personal, Sanidad y Servicios Socioculturales y a la Comunidad; en cambio, las más elegidas por los hombres son Agraria, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Edificación, Fabricación mecánica y Transporte y mantenimiento de vehículos (ARGOS, 2011).

¹ (última estadística facilitada por ARGOS)

Descripción de la población objeto de estudio:

Tabla nº 1:

Distribución de la población objeto de estudio por Familia Profesional y sexo.

Familia	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
ADG ADMINISTRACION Y GESTION	5.582	12.849	18.431	7,15%	16,46%	23,61%
AFD ACTIVIDADES FISICAS Y DEPORTIVAS	513	161	674	0,66%	0,21%	0,86%
AGA AGRARIA	1.254	414	1.668	1,61%	0,53%	2,14%
ARG ARTES GRAFICAS	1.258	903	2.161	1,61%	1,16%	2,77%
ART ARTES Y ARTESANIAS	348	363	711	0,45%	0,46%	0,91%
COM COMERCIO Y MARKETING	473	794	1.267	0,61%	1,02%	1,62%
ELE ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	1.841	86	1.927	2,36%	0,11%	2,47%
ENA ENERGIA Y AGUA	1.924	207	2.131	2,46%	0,27%	2,73%
EOC EDIFICACION Y OBRA CIVIL	1.250	245	1.495	1,60%	0,31%	1,91%
FME FABRICACION MECANICA	1.548	106	1.654	1,98%	0,14%	2,12%
HOT HOSTELERIA Y TURISMO	1.363	2.021	3.384	1,75%	2,59%	4,33%
IFC INFORMATICA Y COMUNICACIONES	5.922	4.858	10.780	7,59%	6,22%	13,81%
IMA INSTALACION Y MANTENIMIENTO	876	33	909	1,12%	0,04%	1,16%
IMP IMAGEN PERSONAL	156	1.566	1.722	0,20%	2,01%	2,21%
IMS IMAGEN Y SONIDO	694	376	1.070	0,89%	0,48%	1,37%
INA INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	281	302	583	0,36%	0,39%	0,75%
MAM MADERA, MUEBLE Y CORCHO	53	10	63	0,07%	0,01%	0,08%
MAP MARITIMO PESQUERA	136	34	170	0,17%	0,04%	0,22%
QUI QUIMICA	17	15	32	0,02%	0,02%	0,04%
SAN SANIDAD	2.255	3.897	6.152	2,89%	4,99%	7,88%
SEA SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	1.018	196	1.214	1,30%	0,25%	1,55%
SSC SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	3.857	10.220	14.077	4,94%	13,09%	18,03%
TCP TEXTIL, CONFECCION Y PIEL	7	42	49	0,01%	0,05%	0,06%
TMV TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	5.058	690	5.748	6,48%	0,88%	7,36%
TOTAL GENERAL	37.684	40.388	78.072	48,27%	51,73%	100%

Fuente: ARGOS

Tabla nº 2:

Porcentaje de inserción del alumnado evaluado positivamente en cursos de FPE finalizados en 2011 por sexo y grupo de edad. Fuente: ARGOS.

Grupo de edad	Hombre			Mujer			Total		
	Alumnado insertado	Alumnado	% inserción	Alumnado insertado	Alumnado	% inserción	Alumnado insertado	Alumnado	% Inserción
Menor de 30 años	5.947	15.448	38,50%	6.881	17.268	39,85%	12.828	32.716	39,21%
De 30 a 44 años	7.058	16.221	43,51%	6.970	16.831	41,41%	14.028	33.052	42,44%
45 o más años	1.878	6.015	31,22%	1.943	6.289	30,90%	3.821	12.304	31,05%
Total	14.883	37.684	39,49%	15.794	40.388	39,11%	30.677	78.072	39,29%

Atendiendo a la situación laboral de las 78.072 personas evaluadas positivamente en cursos de FPE finalizados en los seis meses posteriores a la terminación de la acción formativa de FPE se encuentra que 30.677 personas han formalizado al menos un contrato o cotizado a la Seguridad Social durante este periodo.

Estas cifras sitúan el porcentaje o tasa de inserción del alumnado² de FPE en un 39,29%, por sexo, el porcentaje de inserción es similar para los hombres (39,49%) que para las mujeres (39,11%) (Véase tabla nº3) y, si se analiza conjuntamente las variables grupo de edad y sexo, el porcentaje de inserción es superior para los hombres y mujeres entre 30 y 44 años, 43,51% y 41,41% respectivamente.

Si atendemos al porcentaje de inserción del alumnado por familia profesional y sexo, destacan las familias de Administración y Gestión, Artes y Artesanías, Seguridad y Medioambiente, Electricidad y Electrónica, Sanidad e Imagen Personal con mejores resultados de inserción para mujeres que para hombres. Haciendo esta distinción por género, es significativo además que familias como Electricidad y Electrónica, Energía y Agua y Seguridad y Medioambiente, muy masculinizadas por tener una baja participación femenina (inferior al 20,00%) presentan mejores resultados de inserción entre las mujeres. Haciendo esta distinción por género, las familias Agraria, Hostelería y Turismo, Industria Alimentaria, Química, Marítimo Pesquera y Transporte y Mantenimiento de vehículos están muy masculinizadas (véase tabla nº3, ARGOS, 2011).

² Se define la tasa o porcentaje de inserción como el número de personas desempleadas que han finalizado acciones formativas con evaluación positiva en 2011 y a las que se ha registrado un contrato o cotizado a la SS en los seis meses posteriores a la finalización del curso, dividido entre el alumnado con evaluación positiva de cursos finalizados en 2011. Se consideran exclusivamente acciones formativas dirigidas preferentemente a personas desempleadas y se excluyen aquellos cursos en los que la entidad había adquirido un compromiso de contratación

Tabla nº 3:

Porcentaje de inserción del alumnado evaluado positivamente en cursos de FPE finalizados en 2011 por familia profesional y sexo.

Familia		Hombre	Mujer	Total tasa inserción
ADG	ADMINISTRACION Y GESTION	34,32%	36,11%	35,57%
AFD	ACTIVIDADES FISICAS Y DEPORTIVAS	48,93%	49,07%	48,96%
AGA	AGRARIA	41,15%	30,92%	38,61%
ARG	ARTES GRAFICAS	33,78%	35,11%	34,34%
ART	ARTES Y ARTESANIAS	16,67%	24,79%	20,82%
COM	COMERCIO Y MARKETING	34,67%	38,16%	36,86%
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	37,48%	43,02%	37,73%
ENA	ENERGIA Y AGUA	40,59%	42,03%	40,73%
EOC	EDIFICACION Y OBRA CIVIL	36,24%	30,61%	35,32%
FME	FABRICACION MECANICA	47,67%	45,28%	47,52%
HOT	HOSTELERIA Y TURISMO	45,63%	41,17%	42,97%
IFC	INFORMATICA Y COMUNICACIONES	32,10%	31,47%	31,82%
IMA	INSTALACION Y MANTENIMIENTO	35,50%	33,33%	35,42%
IMP	IMAGEN PERSONAL	24,36%	28,80%	28,40%
IMS	IMAGEN Y SONIDO	38,90%	39,36%	39,07%
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	43,06%	40,73%	41,85%
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	26,42%	10,00%	23,81%
MAP	MARITIMO PESQUERA	41,91%	38,24%	41,18%
QUI	QUIMICA	70,59%	40,00%	56,25%
SAN	SANIDAD	42,62%	43,70%	43,30%
SEA	SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	44,79%	52,04%	45,96%
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	46,36%	46,94%	46,78%
TCP	TEXTIL, CONFECCION Y PIEL	28,57%	30,95%	30,61%
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	46,22%	37,83%	45,22%
TOTAL GENERAL		39,49%	39,11%	39,29%

Fuente: ARGOS.

6. Algunas conclusiones iniciales

Históricamente se ha constatado que, ha existido una diferenciación en el entorno formativo y laboral en función del género. La pretensión de este estudio no era otra que constatar si esas desigualdades se seguían manteniendo en la actualidad en ambos contextos o, por el contrario, eran ya un vestigio del pasado gracias al referente normativo a nivel estatal (LOMCE (8/2013 y Real Decreto 1147/2011) y, especialmente en la comunidad autónoma andaluza (Decreto 436/2008, Decreto 334/2009 y Decreto 335/2009 que plantean un tratamiento transversal de la igualdad de género en materia de formación). Este trabajo, demuestra al igual que el realizado por Martínez García y Merino (2011) desde el punto de vista del género, que la FP se ha hecho mucho más igualitaria en términos agregados, pues se ha igualado considerablemente la proporción de hombres y mujeres que la cursan, aunque persiste una gran segregación por ramas profesionales pues se ha podido comprobar que el acceso de la mujer a determinadas familias profesionales en el ámbito de la Formación Profesional sigue siendo minoritario en ciertos casos.

Con los datos obtenidos a través de ARGOS (2011), se ha constatado que en la actualidad las familias profesionales más elegidas por las mujeres siguen siendo mayoritariamente Administración y Gestión, Hostelería y Turismo, Imagen Personal, Sanidad y Servicios Socioculturales y a la Comunidad y, que en cambio, las más elegidas por los hombres son Agraria, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Edificación, Fabricación mecánica y Transporte y mantenimiento de vehículos.

La experiencia y estudios demuestran que aunque las medidas normativas propuestas por el estado y la comunidad autónoma andaluza han iniciado el camino para favorecer la permanencia en el sistema educativo y garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad, queda mucho por recorrer para lograr que dicha propuesta sea real (Ordóñez-Sierra y Gómez-Torres, 2013), sin dejar de tener presente que mercado de trabajo, género y formación profesional constituyen un trinomio indisoluble en el que los cambios en uno inciden en los otros y en el que los avances en la construcción del conocimiento en cada campo interpela a los otros en un recíproco enriquecimiento (Silveira, 2011).

7. Referencias bibliográficas

- AAVV. (2006). Resumen ejecutivo sobre el estudio del abandono escolar prematuro. *Revista de Educación*, 341, 899-913.
- Adame Obrador M. T. y Salvà Francesca, (2010). Abandono escolar prematuro y transición a la vida activa en una economía turística: el caso de Baleares. *Revista de Educación*, 351, enero-abril, 185-210.
- Alonso Rosa, M. (2011). Transversalidad de la igualdad de género en formación Profesional. Recuperado de: <http://recursostic.educacion.es/heda/web/es/formacion-profesional/497-transversalidad-de-la-igualdad-de-genero-en-formacion-profesional?format=pdf>, 24 de Noviembre de 07:50.
- Aznar Díaz, I. e Hinojo Lucena F.J. (2009). La integración social a través del empleo y la formación: origen y evolución histórica de la Formación Profesional Ocupacional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 48(6), 1-10.
- Blosch, D. P. (2005). Complexity, chaos and nonlinear dynamics: a new perspective on career development theory. *The career development quarterly*, 53(3), 194-207.
- Decreto por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo, 436, BOJA núm. 182 de 2 de septiembre (2008).
- Decreto por el que se regulan los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, 334, BOJA núm. 195 de 22 de septiembre (2009).
- Decreto por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, 335, BOJA núm. 195 de 22 de septiembre (2009).
- IEA, Instituto de Estadística Andaluz. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/>
- Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, 51, BOE núm. 289 de 2 de diciembre (2003).
- LOMCE, Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa, 8, BOE núm. 295 de 9 de diciembre (2013).
- LOE, Ley Orgánica de Educación, 2, BOE núm. 106 de 3 de mayo (2006).
- López Sáez, M. (1995). *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina. Desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Madrid: MEC.
- López Sáez, M. et al. (2003-2007). *Diferencias en elecciones de modalidades de bachillerato entre chicos y chicas. Factores que influyen en la segregación vocacional de mujeres y hombres*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Martínez García, J. S. y Merino, R. (2011). Formación Profesional y Desigualdad de Oportunidades Educativas por clase social y género. *Revista Tempora*, 14; diciembre, 13-37.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (2008). El incremento de la formación postobligatoria en España. Plan para la reducción del abandono escolar. Conferencia Sectorial de Educación, 10 de noviembre de 2008.

- Nash, M. y Marre, D. (2003). *El desafío de la diferencia: representaciones culturales e identidades de género, raza y clase*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Observatorio ARGOS, Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Recuperado de: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Mas_servicios/Informacion_Institucion
- Ordóñez-Sierra, R. y Gómez-Torres, M.J. (2013). Posturas adoptadas por las diferentes Comunidades Autónomas Españolas ante la medida relativa al aprendizaje de idiomas presentada por el Gobierno en la “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016”. VI Congreso Internacional de Formación para el Trabajo. Formación para el trabajo en tiempo de crisis: Balance y Prospectiva. ISBN: 978-84-695-7. D.L: M-35205-2013, 1-10.
- Padilla Carmona, M^a. T., García Gómez, M. S. y Suárez Ortega, M. (2005). *Estudio Exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria*. Plan Nacional de I+D+I. Financiado por el Instituto de la Mujer.
- Pérez Tucho, C. (1993). *La dicotomía ciencias/letras en la elección femenina de estudios universitarios*. Madrid: CIDE (paper).
- Real Decreto por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, 1147, BOE núm 182 de 29 de julio, (2011).
- Redondo Toronjo, D. (2001). Inserción Social vs Inserción Económica. *Portularia*, 1, 33-47.
- Rial Sánchez, A., Mariño Fernández, R. y Rego Agraso, L. (2011). La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54 (6), 1-13.
- Silveira, S. (2011). Perspectiva de género en la formación profesional: el camino hacia la transversalidad e institucionalidad. *Revista RedEtis-IIPE-UNESCO. Tendencias En Foco*, 17, 1-9.
- Sánchez García, M., Suárez Ortega, M., Manzano Soto, N., Oliveros Martín-Varés, L., Lozano Santiago, S., Fernández D’ Andrea, B. y Malik Liévano, B. (2011). Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, 355, 331-354.
- Sebastián, A., Sánchez, M. F., Sutil, M. I., Boronat, J., Cadierno, D. y Solano, L.O. (2005). *La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional (Estudio descriptivo)*. Madrid: Dyckinson.