

La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral

ANTONIO RIAL SÁNCHEZ
RAQUEL MARIÑO FERNÁNDEZ
LAURA REGO AGRASO

Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Santiago de Compostela, España

1. El acceso de la mujer a la educación y al mercado laboral: referencias desde el siglo XVIII hasta la actualidad

La mujer, en España, entra en el mercado laboral en el siglo XVIII con las reformas propuestas por los Borbones en el período conocido como Despotismo Ilustrado (Gil Galván, 2005:31), aunque el único trabajo posible para ellas, en estos tiempos, era el derivado del ámbito doméstico y siempre bajo la supervisión de un varón, el cual ejercía como persona de derecho con respecto a ella. La incorporación de la mujer al mundo del trabajo durante el siglo XIX tuvo un carácter muy lento y se llevó a cabo en malas condiciones. En este periodo, la posición política de España se caracterizó por la ausencia total de legislación en lo referente al trabajo femenino. Con el siglo XX esta situación no cambia especialmente, pues a partir de 1938 y con la llegada de la dictadura franquista, se inicia una dura campaña para apartar a la mujer del ámbito laboral, en el que comenzaba a aparecer (Gil Galván, 2005:43), ya que, por ejemplo, se impide trabajar a mujeres casadas cuyos ingresos excedan una determinada cantidad, estableciendo un subsidio familiar por número de hijos y retirando dicha ayuda si se descubría que la mujer trabajaba fuera de casa, y se abolieron las leyes que aportaban libertades a la mujer y que fueron aprobadas por la II República, como por ejemplo, la Ley del Divorcio; la Ley de Matrimonios Civiles y la Ley de Despenalización del Aborto.

En definitiva, el nuevo estado pretende inculcar a la mujer el pensamiento y los valores más tradicionales, que se consideraban perdidos. Sin embargo, en los años 50, España entra en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y adopta los principios recogidos en la Carta Magna de las Naciones Unidas, dando lugar así a que se produzca una reforma del código civil. Cambia de este modo, la concepción de la situación de la mujer en el mundo laboral y se empiezan a dar pasos para modificarla. Se dicta la Ley del Trabajo de la Mujer y los Menores, ya que la población activa femenina en España suponía ya el 16% (Gil Galván, 2005:45). Posteriormente, en el I Congreso Sindical se aprueba, por resolución, el acceso de la mujer a los trabajos industriales y de servicios con un salario inferior al de los hombres. En los años 70 se produce una incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y se aprueba la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y financiamiento de la reforma educativa (BOE 06.08.1970). Dicha ley, promulga por primera vez la necesidad de alcanzar una igualdad de oportunidades en el entorno educativo, sin discriminación por razón de sexo. Posteriormente, en 1975, las Naciones Unidas declaran el *Año Internacional de la Mujer*, lo que desató en todo el mundo una serie de movimientos, estudios y acciones que tenían como objetivo alcanzar una mayor equidad de género. En 1977, finaliza la dictadura y, con la transición democrática, comienza para la mujer un período trascendental, ya que un año después, en 1978, la promulgación de la Constitución Española supuso el

Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação
ISSN: 1681-5653

n.º 54/6 – 25/01/11

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)

Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI)



reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres. Durante este período de transición (1975-1982), el porcentaje de mujeres que se incorporan al trabajo remunerado aumenta de forma progresiva, especialmente a partir de los años 60, llegando la tasa de actividad femenina en 1987 al 32,1%, (Casas y Sallé, 1988: 109). En todo caso, sigue distando aún mucho de la de los varones, situada en el 67,6%. Dado que la diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina en estas fechas es muy elevada, crece el interés estatal por el logro de una mayor equidad. Así, en el año 1983 se crea el Instituto de la Mujer, organismo autónomo que tiene como finalidad actuar como promotor de políticas de igualdad que otras instituciones deberán desarrollar (Valiente Fernández, 1996:165). Éste organismo se reformulará en 1997 con la aparición del *IV Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, el cual tiene vigencia hasta el año 2006.

Sin embargo, y a pesar de que a lo largo de estos años de democracia en España se han producido importantes avances en pro de la mejora de la situación laboral femenina, aún existen trabas a la hora de alcanzar la equidad de género en el entorno formativo y laboral. Teniendo en cuenta esta especial situación de vulnerabilidad de la mujer en la sociedad, en 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23.03.2007). Esta ley pretende prevenir conductas discriminatorias y establecer políticas activas para hacer efectivo en España el principio de igualdad. Bajo este ambiente de concienciación, en el año 2008 se crea el Ministerio de Igualdad, siendo su objetivo, entre otros, que todos los poderes públicos incorporen la perspectiva de género en todas sus actuaciones y fomenten la incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones¹.

Actualmente, si constatamos la participación en el mercado laboral, podemos apreciar como ésta aún se diferencia según el sexo, ya que mientras la mayor parte de la población activa en España está conformada por hombres, las mujeres parecen estar aún destinadas a otro tipo de labores distintas del trabajo remunerado (Ver Tabla 1). El sexo femenino conformaba la mayor parte de la población inactiva, concretamente el 62%, mientras que el sexo masculino abarcaba la mayor parte de la población activa (56,4%), en el primer trimestre del año 2009.

TABLA 1.
Población de 16 y más años en relación con la actividad económica y el sexo en España en el primer trimestre del 2009. Fuente: (INE, 2009).

Sexo/Actividad	Activos	Ocupados	Parados	Parados que buscan primer empleo	Inactivos	Total
Mujeres	10.074,8	8.259,9	1.814,9	177,2	9.485,3	19.560,1
Varones	13.026,7	10.830,9	2.195,8	122,2	5.821,8	18.848,5
Ambos sexos	23.101,5	19.090,8	4.010,7	299,4	15.307,1	38.408,6

Sin embargo, el actual momento de crisis económica que vivimos a nivel global no parece tener un impacto específico en el empleo en relación al género. Según los datos de la OIT (2010), la recesión económica ha tenido un efecto más o menos parecido entre hombres y mujeres, manteniendo las diferencias que ya existen entre unos y otras. La tasa global del paro femenino aumentó del 6% en el 2007 al 7% en 2009, levemente más que la tasa masculina, la cual subió del 5,5% al 6,3% en el mismo período temporal. Se mantienen pues, las diferencias existentes entre ambos sexos en cuanto a las cifras de actividad laboral.

¹ En octubre de 2010 se ha llevado a cabo una remodelación del Gobierno español, por la que dicho Ministerio fue suprimido, siendo integrada su estructura en el nuevo *Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad*, ocupando la cuestión de la Igualdad una Secretaría de Estado.

Esta situación de desigualdad que estamos describiendo, 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.

2. La mujer en las enseñanzas de formación profesional inicial: breve recorrido histórico

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 nos muestran que, en la actualidad, 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).

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.

Los primeros antecedentes de la Formación Profesional en España se dan con la creación, en 1871, de la Escuela de Artes y Oficios de Madrid, cuya función consistía en formar y cualificar a los empleados, eminentemente del sector industrial, para que tuvieran unas nociones básicas sobre como desenvolver su trabajo en la fábrica. Los planes de estudios de las enseñanzas industriales estaban organizados en tres grados: particular, general y especial, todos ellos dirigidos íntegramente al sexo masculino, por lo que las mujeres españolas no tenían acceso a dicha formación (Rubio Herráez, 2007:01), del mismo modo que no podían acceder a la universidad o a las enseñanzas medias.

En estos años, la educación y la formación estaban reguladas por la Ley de Instrucción Pública del 09 de septiembre de 1857, conocida como Ley Moyano, que transformó las escuelas industriales profesionales en escuelas superiores, suprimiendo así las enseñanzas profesionales elementales. A su vez, con esta ley se declaró la enseñanza elemental *obligatoria para todos los españoles* que, a nivel teórico, incluía a las niñas de seis a diez años en el sistema educativo, aunque en la práctica dio lugar a unas enseñanzas diferentes en función del sexo². La educación sesgada en función del género se arraiga profundamente en la sociedad española y en el sistema educativo de finales del siglo XIX y comienzos del

² Las materias que se enseñaban, en general, eran las siguientes: doctrina cristiana, lectura, escritura, principios de gramática, principios de aritmética y breves nociones de agricultura, industria y comercio. De mayores a las niñas, se les sustituía éstas últimas por "labores propias de su sexo". Quienes siguieran cursando estudios superiores debían cursar, además de éstas, otras tres áreas: principios de geometría, dibujo lineal y agrimensura; rudimentos de historia y geografía y nociones generales de física e historia natural. De nuevo, en el caso de las niñas, el área de geometría sería sustituida por elementos de dibujo aplicados a las labores y la de ciencias por nociones de higiene doméstica.

XX, ya que primero con los Estatutos de Enseñanza Industrial de 1924 (Gaceta de Madrid N°310, 05.11.1924) y 1928 (Real Decreto 2451 Gaceta de Madrid N°363, 28.12.1928) y, posteriormente con la promulgación de la Ley del 20 de julio de 1955 de Formación Profesional Industrial (BOE 21.07.1955), éstas enseñanzas estaban destinadas claramente, aunque no de forma totalmente explícita, a los varones. De este modo, las distintas ramas creadas en estos estudios con la mencionada Ley de 1955 en el ámbito de las Oficialías³ eran las siguientes (Rial Sánchez, 1997:28): metal, electricidad, madera, química, textil, construcción, delineación, artes gráficas, automovilismo, peluquería y estética, minería, electrónica, piel, corte y confección y hostelería. Teniendo en cuenta la segregación existente en función del género, podemos apreciar como el número de especialidades tradicionalmente destinadas a las mujeres (peluquería y estética y corte y confección) son minoritarias en comparación con el número de especialidades que, en un principio, estaban destinadas a los hombres.

Por otro lado, la mujer tenía aún más difícil el acceso a las titulaciones de maestría industrial, ya que las ramas existentes se reducían a las siguientes (Rial Sánchez, 1997:31): metal, minería, electricidad, electrónica, madera, construcción, química, textil, automovilismo, delineación, artes gráficas y hostelería. Tal como vemos, desaparecen todas aquellas que podrían ser elegidas o desempeñadas por las mujeres de la época, como corte y confección o peluquería.

No será hasta año 1990, cuando con la aparición de la Ley Orgánica 1/1990, del 03 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 04.10.1990), se introduzca el principio de igualdad de oportunidades para alumnas y alumnos en todo el sistema educativo. A partir de la formulación de esta ley, la participación femenina en los estudios de Formación Profesional fue aumentando paulatinamente, aunque en la actualidad, con la Ley Orgánica 2/2006, del 03 de mayo, de Educación (BOE 04.05.2006) en vigor durante más de 3 años, nos seguimos encontrando con una Formación Profesional que mantiene una fuerte segregación y jerarquización ocupacional en función del sexo. Esta situación puede ser debida, en parte, a la persistencia de estereotipos asociados al género en los jóvenes y adolescentes a la hora de realizar sus decisiones vocacionales. Tal y como muestran Colás Bravo y Villaciervos Moreno (2007:53) en un estudio llevado a cabo en la comunidad andaluza, los adolescentes dan por hecha la existencia de una diferenciación de capacitación en función del género: las chicas estarían más capacitadas para las carreras de letras y el cuidado de las personas y los chicos para las carreras técnicas y de ciencias. Otro estudio llevado a cabo por Vázquez Alonso y Manassero Mas (2009) acerca de los patrones actitudinales de la vocación científica y tecnológica en alumnos de secundaria, indica que los chicos puntúan en 3 de las variables analizadas de la siguiente manera: ser científico, estudiar más ciencia en la escuela y tener un trabajo tecnológico. Las chicas por el contrario, puntúan más bajo que los chicos en las tres variables anteriores, de forma especial en la última relativa al trabajo de tipo tecnológico.

En la actualidad, en España, las enseñanzas de Formación Profesional se distribuyen en 26 familias profesionales y 139 ciclos formativos, diferenciados en grado medio y superior. En Galicia se imparten actualmente 64 ciclos de grado medio y 78 de grado superior, abarcando la totalidad de las 26 familias profesionales existentes. Esta nueva clasificación aparece bajo la ordenación de la Ley Orgánica de Educación promulgada en el año 2006. A pesar de que históricamente la mujer permaneció desvinculada del entorno formativo y profesional, hoy en día podemos apreciar una mejoría en cuanto a la representación

³ A través del Decreto del 21 de marzo de 1958 (BOE 01.03.1958), se establece una nueva estructuración de las enseñanzas de Formación Profesional en dos grados: oficialías industriales (con una duración de 3 años) y maestrías industriales (con una duración de dos años y posteriores a las enseñanzas de oficialía).

en porcentajes generales. No obstante, estos datos pueden conducirnos a una realidad engañosa, pues la presencia de la mujer varía significativamente dependiendo de la familia profesional a la que nos refiramos. En algunas especialidades (definidas como feminizadas) las mujeres representan unos porcentajes muy superiores a las de los hombres y viceversa: en otras especialidades (definidas como masculinizadas) en las que la presencia femenina es casi inexistente. De este modo, partiendo de la evolución de las características de la mujer en el mercado laboral y en las enseñanzas de Formación Profesional en España y desde su perspectiva histórica, nos proponemos realizar un análisis de la situación, a día de hoy, en ambos contextos, los cuales mantienen una relación de interdependencia.

3. Diseño y metodología del estudio realizado

Este artículo se centra en dos investigaciones, realizadas⁴ en la Universidad de Santiago de Compostela (USC), que pretendieron por un lado, conocer la variable género en la formación y en la inserción en Galicia y, por otro, analizar la oferta de Formación Profesional Inicial existente en una comarca gallega, así como el mercado laboral que la conforma. Bajo esta consideración, ambas investigaciones se sitúan dentro del marco descriptivo, ya que se persiguen la realización de una caracterización de la realidad objeto de estudio, en este caso la situación de la mujer en la Formación Profesional y en el mercado laboral por un lado, y la ordenación de la Formación Profesional en relación con el mercado laboral, por otro. Analizamos así, desde dos perspectivas territoriales (autonómica y comarcal) las posibilidades y condiciones con las que la mujer accede a dos contextos diferenciados, aunque vinculados entre sí de forma directa: la Formación Profesional y el mercado laboral.

La legitimidad de la investigación realizada a nivel autonómico, al ser mayoritariamente de tipo cualitativo, se garantizó recurriendo a la triangulación de datos y métodos. En nuestro caso, los datos van a proceder de tres fuentes: por un lado alumnas de ciclos formativos correspondientes a familias profesionales tradicionalmente masculinizadas⁵, por otro, mujeres ya incorporadas a la vida profesional en dichas especialidades y, por último, una serie de profesores de Formación Profesional. Al mismo tiempo, se aplicó una triangulación intramétodo, ya que se utilizaron varias técnicas distintas para la recogida de los datos: cuestionarios, entrevistas en profundidad y grupos de discusión. La población de alumnas que cursaban ciclos formativos tradicionalmente masculinizados en el año 2007 fue de 50 en la totalidad del territorio gallego. A todas ellas se les aplicaron los cuestionarios diseñados para conocer la variable género en la formación, por lo que los datos poblacionales se corresponden con los de la muestra encuestada. Al mismo tiempo, se realizaron entrevistas a una muestra de 13 mujeres insertadas laboralmente en sectores profesionales de tradición masculinizada, así como dos grupos de discusión contando, por un lado con la participación de 7 profesores de Formación Profesional, y por otro, con la colaboración de 6 tutores del módulo de Formación en Centros de Trabajo, todos ellos actualmente en activo.

⁴ Las investigaciones a las que hacemos referencia se corresponden con la Tesis defendida por Mariño Fernández, R. en el año 2008 y que lleva por título: *Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de Formación Profesional en Galicia y su inserción sociolaboral*, y con el Trabajo de Investigación Tutelado propuesto por Rego Agraso, L. en el año 2009: *La relación entre la oferta de Formación Profesional Inicial y el mercado laboral en los territorios comarcales: el Barbanza*.

⁵ Las familias profesionales de los ciclos correspondientes al sector industrial y, por lo tanto, tradicionalmente masculinizadas, que fueron seleccionadas para llevar a cabo este estudio fueron: edificación y obra civil, electromecánica, construcción, automoción, delineación, madera y mueble, mantenimiento de equipos industriales, producción por mecanizado, equipos e instalaciones electrotécnicas, carrocería, carpintería, planificación de obras, construcciones metálicas y equipos electrónicos y de consumo.

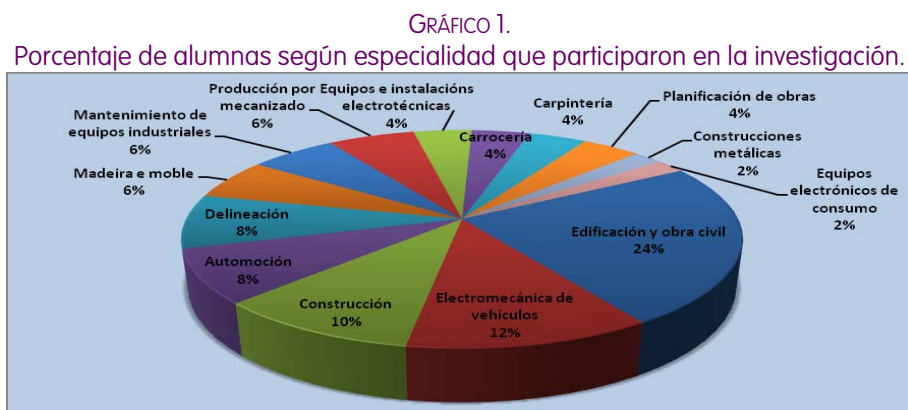
Por su parte, el estudio realizado a nivel comarcal pretendía conocer, por un lado, la variable Formación Profesional Inicial y por otro, la variable mercado laboral en dichos territorios, tratando de extraer la relación existente entre ambos. Dicho trabajo ha tenido como marco la comarca del Barbanza, situada en la provincia de A Coruña. Para recopilar los datos relativos a la oferta formativa se ha empleado como instrumento la entrevista estructurada, mientras que para el análisis del mercado laboral se ha realizado una recopilación de datos estadísticos procedentes de fuentes secundarias. La entrevista estaba destinada a los directores de todos los centros educativos públicos o privados concertados existentes en el territorio comarcal que ofertasen algún Ciclo Formativo o Programa de Cualificación Profesional Inicial⁶. En total, 8 centros de la comarca cumplían con este requisito, los cuales constituyeron la población del estudio. La entrevista fue realizada a directores procedentes de 7 de los 8 centros existentes, los cuales han constituido nuestra muestra representativa.

Con respecto al análisis estadístico descriptivo cabe indicar que se trata de una de las metodologías más empleadas a la hora de establecer una posible caracterización del mercado de trabajo y de sus posibilidades. El análisis estadístico de datos se ha realizado teniendo en cuenta, esencialmente, varias fuentes secundarias de información: el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto Galego de Estatística (IGE), el Instituto Gallego de Cualificaciones y el Instituto Nacional de Cualificaciones.

4. Resultados contrapuestos: la mujer como alumna y como trabajadora

4.1 La mujer en los estudios de Formación Profesional

Los resultados recogidos en el estudio autonómico realizado, 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. Según el gráfico de alumnas matriculadas en ciclos formativos de las ramas industriales en Galicia (gráfico 2), la presencia de la mujer en las distintas familias profesionales, varía significativamente de unas a otras.



FUENTE: Mariño Fernández (2008: 249).

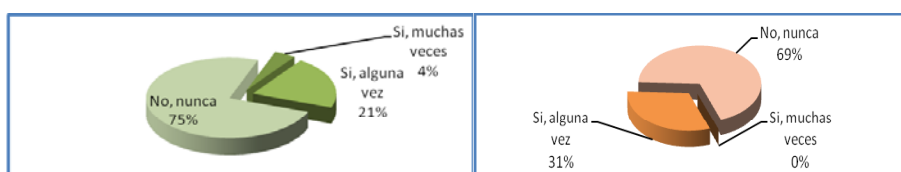
⁶ En este estudio entendemos que las enseñanzas iniciales de Formación Profesional reglada engloban tanto a los ciclos formativos de grado medio y superior, como a los Programas de Cualificación Inicial, a cuyo término el alumno obtiene el nivel I de cualificación.

Tal como podemos apreciar, dentro de las familias profesionales consideradas como masculinizadas, el porcentaje de mujeres más elevado en los ciclos formativos gallegos en el año 2007 lo encontramos en Edificación y Obra Civil (24% de mujeres), seguido de Electromecánica de Vehículos (12%) y Construcción (10%). Por debajo de la barrera del 10%, nos encontramos con Automoción y Delineación con una representación femenina del 8%, así como Madera y mueble, Mantenimiento de Equipos Industriales o Producción por mecanizado cuya tasa de matrícula femenina es del 6%. Por debajo del 5% de representación femenina estarían: Equipos e Instalaciones electrotécnicas; Carrocería; Carpintería y Planificación de obras, todas ellas con un 4% de mujeres en sus procesos formativos. Por último, las familias en las que la proporción de alumnas es muy baja o casi inexistente se corresponden con Equipos Electrónicos y de Consumo y Construcciones Metálicas, ambas con un 2% de mujeres matriculadas.

Teniendo especialmente en cuenta esta situación, en el cuestionario contestado por las alumnas que cursaban sus enseñanzas en alguna de estas familias profesionales masculinizadas, se consideró significativo preguntarles acerca de si pensaban que eran objeto de algún tipo de discriminación en estos entornos formativos. Así, ante la pregunta de si sintieron u observaron algún tipo de discriminación en el trato que mantenían sus compañeros con ellas (Ver gráfico 2), el 75% de las alumnas afirman que nunca advirtieron una discriminación por su parte. No obstante, el 21% reconocen haberse sentido discriminadas alguna vez por ellos, mientras que el 4% reconoce que las discriminaciones se sucedieron muchas veces. En lo referente a la pregunta sobre si advirtieron o experimentaron algún tipo de discriminación en el trato que mantuvieron hacia ellas sus profesores (ver grafico 2) podemos decir que el 69% manifiesta que nunca se sintieron discriminadas, aunque existe un 31% que alega que alguna vez sí percibieron procesos de discriminación por su parte.

GRÁFICO 2.

Respuesta a las preguntas del cuestionario: Discriminación percibida por las alumnas por parte de sus compañeros y profesores y ¿Pensaron alguna vez en las posibles desigualdades a la hora de insertarse laboralmente?



FUENTE: MARIÑO FERNÁNDEZ (2008: 270-271)

Otra de las variables analizadas significativas alude a si las propias alumnas pensaron en las posibles desigualdades que se podrían encontrar a la hora de insertarse laboralmente. En cuanto a dicha pregunta, el 57% de las alumnas responden que "sí, mucho", el 32% reconoce haberlo meditado "lo suficiente" y el 11% manifiesta que "no, nada".

4.2 La mujer y su acceso al mercado de trabajo

Una vez establecidos los resultados relativos a la variable género en la Formación Profesional, nos proponemos analizar dicha variable en el mercado laboral. Pretendemos constatar, especialmente, cómo es y en qué se caracteriza el acceso al mercado laboral de la mujer en el ámbito comarcal, teniendo en cuenta, de forma general, el número de contrataciones realizadas en un determinado período temporal y la tipología de las mismas. Tras la realización del análisis estadístico del mercado de trabajo en la comarca del

Barbanza (A Coruña), constatamos la existencia de ciertas desigualdades entre los sexos, especialmente en lo referente al acceso al empleo. Iniciando con el número de contratos realizados en el territorio analizado en el año 2008, destacamos que la mayor parte de ellos se sitúa en el sector servicios, en concreto, el 72,8% del total. Dentro de estos, la mayor parte aparecen ocupados por hombres, concretamente el 58,6%, mientras que las mujeres representarían el restante 41,4% (Ver Tabla 2). Le sigue el sector secundario con un 16,1% de las contrataciones (3.785), posteriormente el sector de la construcción con un 8,3% (1.934) y, por último, el sector primario con un volumen de contratación del 2,8% (646). Si nos centramos en las actividades concretas en las que se produjo un mayor y menor número de contrataciones, destacamos, por un lado el subsector del transporte como el más demandante de empleo, y por otra, la producción y distribución de energía eléctrica y gas como el menos demandante. En esta actividad del transporte el número de hombres contratados supera de forma elevada al de mujeres. Concretamente, ellas representan el 3,9% de los nuevos contratos y ellos el restante 96,1%.

TABLA 2.

Contratos según el sector productivo, sección de la CNAE-93 y sexo en la comarca del Barbanza (2008).

SECTOR	Sección CNAE/Sexo	Nº Contratos		
		Mujer	Hombre	Total
Sector Primario	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	28	37	65
	Pesca	52	529	581
	Total Sector Primario	80	566	646
Sector Secundario	Industrias extractivas	0	8	8
	Industria manufacturera	2.872	899	3.771
	Producción y distribución de energía eléctrica e gas	0	6	6
	Total Sector Secundario	2.0872	913	3.785
Sector de la Construcción	Construcción	109	1.825	1.934
	Total Sector de la Construcción	109	1.825	1.934
Sector Terciario/Servicios	Comerc., reparac. vehic. a motor, motocicl. y art.persoal	1.216	669	1.885
	Hostelería	664	595	1.259
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	275	6.877	7.152
	Intermediación financiera	52	20	72
	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales.	2.931	746	3.677
	Administr. pública, defensa y seguridad social obligatoria	225	217	442
	Educación	189	59	248
	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	973	76	1.049
	Otras activid. sociales y de serv. prestados a la comunidad	522	721	1.243
	Total Sector Terciario /Servicios	7.047	9.980	17.027
Total mercado laboral	10.108	13.284	23.392	

FUENTE: REGO AGRASO (2008:357).

El siguiente subsector en volumen de contratación ya no pertenece al sector terciario, sino al secundario, tratándose de la industria manufacturera. La nueva contratación en esta actividad representa el 16,1% de la totalidad de la realizada en la comarca. Del mismo modo, si atendemos a la distribución por sexos, en este subsector ocurre lo contrario que en el caso del transporte, ya que la mayoría de los contratos fueron realizados a mujeres, concretamente un 76,2% de los mismos. La contratación masculina, por su parte, representa en este subsector el 23,8%. También merece la pena percatarse de que la diferencia, en este caso, a pesar de que es considerable, no es tan elevada como en el caso del transporte: en la industria

manufacturera se contrató a un 52,4% más de mujeres que de hombres, mientras que en el subsector del transporte se contrató a un 92,2% más de hombres que de mujeres.

En tercer lugar, según el volumen de contratación, nos encontramos con las actividades inmobiliarias, de alquiler y de servicios empresariales, las cuales pertenecen de nuevo al sector terciario. El volumen de contratación en este subsector es del 15,8%, una cifra que casi alcanza a la relativa a la industria manufacturera. Del mismo modo que ocurría en dicho subsector, en el caso de las actividades inmobiliarias, existe una contratación mayor de mujeres que de hombres. Concretamente, un 80% de la misma está reservada para las mujeres, mientras que los hombres alcanzan el 20% restante de los contratos. Existe pues, una diferencia entre los sexos de un 60% a favor de las mujeres a la hora de comenzar a trabajar en este subsector.

Por otro lado, la construcción queda relegada al cuarto puesto en volumen de contratación, ya que representaría con sus 1.934 nuevos contratos, el 8,3% de la totalidad de los realizados en la comarca. Si nos centramos en la distribución por sexos, encontramos algo similar a lo que ocurría en el subsector del transporte, ya que una amplia mayoría de los nuevos contratos fueron destinados a los hombres en detrimento de las mujeres. De forma más concreta, podemos indicar que el 94,4% de los contratos fueron formalizados por hombres, siendo los destinados a las mujeres el 5,6% del total. Obtenemos, por lo tanto una diferencia, a la hora de la contratación, de un 88,8% a favor de los hombres, la cual casi iguala a la obtenida en el subsector del transporte. El comercio se sitúa en el quinto lugar en volumen de contratación, con un 8,1% de los contratos realizados. Sin embargo, a diferencia del caso anterior, las mujeres vuelven a ser las destinatarias de la mayoría de los contratos en este subsector, ocupando el 64,5% de los mismos, mientras los hombres representarían el 35,5%. En definitiva, tal y como podemos apreciar en la Tabla 2, la situación de hombres y mujeres en el acceso al empleo no es equitativa sino que parecen existir determinados desequilibrios entre unos y otras.

En la Tabla 3 podemos apreciar esta diferenciación de una forma más precisa, constatando que las actividades en las que los hombres son los más contratados (Transporte y Construcción, respectivamente) mantienen una diferencia con respecto a las mujeres superior al 85%. Al mismo tiempo, en aquellas actividades en las que la mayoría de las contratadas son mujeres (Industria Manufacturera, Actividades inmobiliarias y Comercio), no existe una diferencia con respecto a la contratación masculina superior al 60%.

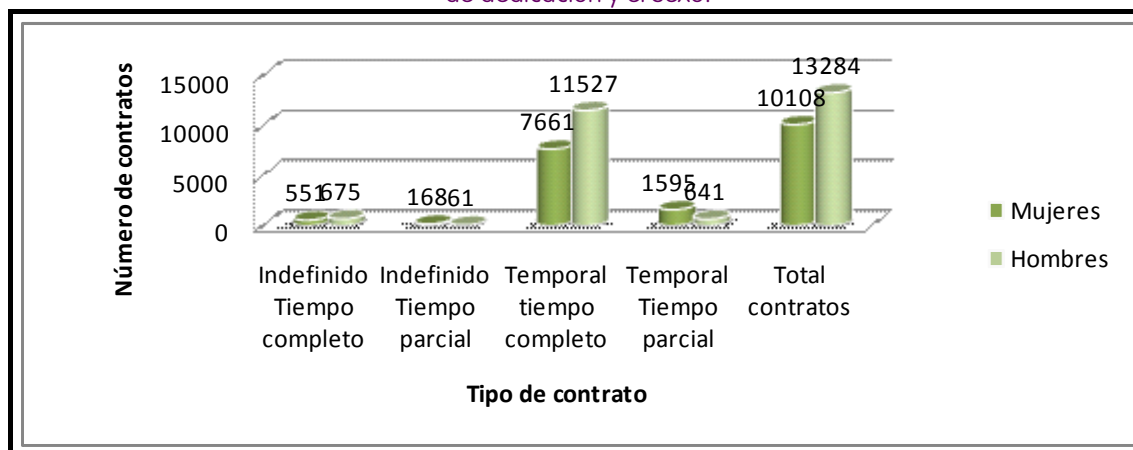
Tabla 3.
Porcentaje de contratos realizados en la comarca del Barbanza en las actividades más contratadas en el año 2008. Total, distribución por sexos y diferencia porcentual entre ellos.

Actividad/Porcentaje de contratación sobre o total e por sexos.	Porcentaje de los contratos realizados en la actividad en relación al total de la comarca.	Porcentaje de contratación masculina.	Porcentaje de contratación femenina.	Diferencia porcentual entre la contratación femenina y masculina
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30'6%	96'1%	3'9%	92'2% (a favor de los hombres)
Industria Manufacturera	16'1%	23'8%	76'2%	52'4% (a favor de las mujeres)
Actividades inmobiliarias, de alquiler y de servicios empresariales	15'8%	20%	80%	60% (a favor de las mujeres)
Construcción	8'3%	94'4%	5'6%	88'8% (a favor de los hombres)
Comercio	8'1%	35'5%	64'5%	29% (a favor de las mujeres)

FUENTE: REGO AGRASO (2008:393).

Por otro lado, con respecto a la ocupación del tiempo laboral, seguimos percibiendo ciertas diferencias en función de los sexos, tal y como aparece reflejado a continuación (Ver gráfico 3).

Gráfico 3
Número de contratos indefinidos y temporales en la comarca del Barbanza en el año 2008 según el tiempo de dedicación y el sexo.



FUENTE: REGO AGRASO (2008:354).

Los contratos temporales, incluidos los temporales a tiempo completo y parcial, representan el 91,6% de la totalidad de los realizados en el año 2008 en la comarca, por lo que son la modalidad más empleada. Según el sexo, destacamos que en la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo, son mayoría los hombres, en detrimento de las mujeres, representando, concretamente, un 10,2% más. Ocurre lo contrario en el caso de las personas que firmaron un contrato indefinido a tiempo parcial en el año 2008, ya que del total de los mismos, el 73,4% son mujeres, reservando para los hombres el 26,6% restante. En lo que respecta a las contrataciones temporales a tiempo completo, el porcentaje de hombres también es mayor al de mujeres, ya que ellas representan el 39,9% y ellos el 60,1% restante. Al igual que en el caso de los contratos indefinidos, los contratos temporales a tiempo parcial también van a parar mayoritariamente a las mujeres, representando estas al 71,3% de los mismos y los hombres, al 28,7%.

5. Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos constatado que, históricamente ha existido una diferenciación en el entorno formativo y laboral en función del género. Nuestra pretensión, con las investigaciones realizadas y con los resultados obtenidos, no era otra que constatar si esas desigualdades se seguían manteniendo en ambos contextos o, por el contrario, eran ya un vestigio del pasado. Tal y como hemos podido comprobar, el acceso de la mujer a determinadas familias profesionales en el ámbito de la Formación Profesional sigue siendo minoritario en ciertos casos, como por ejemplo, en aquellos donde la mayoría de los alumnos son hombres, es decir, se trata de aquellas familias profesionales que podemos considerar masculinizadas. Al mismo tiempo, pudimos apreciar como la mujer se sigue viendo también relegada en el acceso a determinados subsectores productivos dentro del mercado laboral comarcal.

Con respecto a dicho mercado, constatamos que dentro de la actividad más contratada (Transporte y comunicaciones) los hombres son mayoría, mientras que en la segunda actividad más relevante en cuanto

al número de contratos (Industria Manufacturera), las mujeres son las que se llevan el mayor porcentaje de los contratos. Esta diferenciación por sexos aparece en varias actividades, dándose una característica común a todas ellas: cuando la mayoría de los contratados son mujeres, la diferencia con respecto a los hombres no es tan elevada como cuando la mayoría de los contratados son hombres.

Parece entonces que el acceso del hombre a aquellos subsectores productivos en los que la mayoría de las trabajadoras son mujeres, es más fácil que el acceso de las mujeres a los subsectores en los que la mayoría son hombres. Esto puede deberse, entre otros, a dos factores probablemente complementarios: por un lado, los subsectores masculinizados no ofrecen las suficientes oportunidades a las mujeres para emplearse en ellos, y por otro, las propias mujeres suelen elegir otro tipo de salidas profesionales en las que no se encuentren en minoría ante los hombres o que son consideradas como propias de su sexo. Precisamente aquellas mujeres que, en situación minoritaria, deciden formarse en dichos subsectores masculinizados, aún siguen percibiendo algún tipo de discriminación por parte de profesores y compañeros varones (Ver gráficos 3). Además, la gran mayoría de las alumnas han manifestado tener presente esta posible problemática a la hora de su futura inserción laboral, lo que nos indica que, en cierto modo, son conscientes de que su trayectoria profesional va a estar diferenciada de la de sus compañeros varones, precisamente por no ser uno de ellos. Por otro lado, desde la Teoría del Capital Humano (Becker, 1967) se mantiene que *la discontinuidad en las trayectorias laborales que ofrecen las mujeres* es uno de los factores que explicarían la existencia y permanencia de dichas diferencias laborales entre hombres y mujeres. Según esta vertiente teórica, las desigualdades laborales que afectan a las mujeres se justifican por la baja productividad que aportan al ser más propensas a invertir menos tiempo y dedicación en su propia formación y ejercicio profesional (Gil Galván, 2005:58), dado que, entre otros aspectos, la maternidad suele ser entendida como una traba a la hora del desarrollo profesional femenino.

Teniendo en cuenta los datos aportados por las investigaciones realizadas a nivel autonómico y comarcal, constatamos que la mujer sigue teniendo una baja representatividad en ciertos subsectores laborales y formativos, así como un acceso minoritario a los contratos a tiempo total, bien de carácter temporal o indefinido. De igual modo, apreciamos como ellos comienzan a introducirse progresivamente en los sectores feminizados, mientras que el porcentaje de mujeres que acceden a puestos relacionados con los sectores masculinizados es extremadamente bajo. También en los procesos formativos se registra una presencia mayor de hombres que de mujeres en las familias profesionales vinculadas a estos subsectores productivos.

Algunos de los factores que inciden en que esta situación se mantenga ya fueron señalados en 1994 por Gloria Bonder aludiendo a evaluaciones realizadas en Australia, EE.UU. e Inglaterra acerca de las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas. Estos estudios señalan que existe una muy baja conciencia entre los docentes y profesionales de la educación sobre la existencia de procesos de discriminación de la mujer en los ámbitos educativos, por lo que la igualdad de oportunidades no ocupa un lugar prioritario en la lista de temáticas de cambio que es necesario abordar desde este contexto (Bonder, 1994). Juega pues, un papel relevante en este sentido el docente, ya que la mejora de su capacitación y sensibilización incidirá no sólo en la equidad de género en el aula sino también en la mejora de la calidad educativa en un sentido más amplio.

En este sentido, consideramos que es posible aplicar los principios que debe cumplir el currículo universitario para alcanzar mayores cuotas de igualdad que fueron planteados en la Conferencia de Beijing

(1995) a las enseñanzas de Formación Profesional, dado que en ambas es necesario *presentar modelos estimulantes para las estudiantes; fomentar y consolidar la confianza de la mujer en sí misma y presentar las profesiones con predominio masculino bajo un aspecto que las haga más atractivas para las mujeres* (UNESCO, 1998).

Las evidencias señaladas anteriormente nos llevan a considerar que si nuestro objetivo es aumentar la equidad social y el acceso igualitario a todos los sectores laborales y formativos, debemos minimizar la influencia del sistema económico en la realidad social. Entendemos entonces que, por encima de la producción en masa y de la obtención de beneficios a toda costa, debemos superponer aspectos tan relevantes como el respeto por los derechos de los trabajadores y el fomento de una sociedad más justa y equitativa, ya no sólo con respecto al género, sino también con respecto a las diferencias étnicas, culturales o de cualquier otra índole. La mejora de la situación de la mujer, tanto en el mercado de trabajo como en determinadas familias formativas, repercutiría positivamente en todos los trabajadores, ya que serían pequeñas metas alcanzadas que suponen la consideración del trabajador como ser humano y no como un mero utensilio productivo.

Bibliografía

- ALÁEZ ALLER, R. y ULLIBARRI ARCE, M. (2000-2001). "Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España". *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, Nº 789, 117-138.
- BECKER, G. (1967). *Human Capital and the Personal Distribution of Income*. Michigan: Ann Arbor.
- BONDER, G. (1994). "Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades". *Revista Iberoamericana de Educación, Monográfico Género y Educación*, Nº 6, septiembre-diciembre 1994.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G. (2008). "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos". *Economía Industrial*, Nº 367, (Ejemplar dedicado a Retos y Oportunidades para el sistema productivo español), 121-137.
- CASAS, J. I. y SALLÉ, M.A. (1988) "Perspectivas laborales de la mujer en España". *Papers: Revista de Sociología*, Nº 30, 1988, 109-118.
- COLÁS BRAVO, P. y VILLACIERVOS, P. (2007). "La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes". *Revista de Investigación Educativa*, Vol.25, Nº1, 35-58.
- DELGADO CABEZA, M. (2002). *Andalucía en la otra cara de la globalización*. Colección Andalucía XXI. Editorial Mergablum.
- DENZIN, N.K. (1970). *The research act*. Chicago: Aldine.
- FERNÁNDEZ ASPERILLA, A. (Coord.) et Al. (2009) *Mujeres bajo el franquismo: compromiso antifranquista*. Madrid: Asociación para la Memoria Social y Democrática.
- GIL GALVÁN, R. (2002): *La dialéctica mujer-empleo: Análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga: Aljibe.
- GÓMEZ GÓMEZ, J.L.(Coord.) (1993). *Manual Básico de Economía en Galego*. Santiago de Compostela: La Voz de Galicia.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2009). *Encuesta de población activa trimestral. 1º Trimestre de 2009*. Madrid: Ministerio de Economía. Formato CD-ROOM.
- JACKSON, D. (1993). "Problemas con que se enfrentan las mujeres cualificadas que se reincorporan al trabajo". En Firth-Cozens, J. (1993). *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas*. Madrid: Ediciones Morata.
- 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.

- MARIÑO FERNÁNDEZ, R. (2008): *Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F.P. en Galicia y su inserción sociolaboral*. Tesis Doctoral. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE (2008). *Datos y cifras. Curso escolar 2008/2009*. Madrid: Subdirección General de Información y Publicaciones del MEPSD.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2010). *Women in labour markets: measuring progress and indentifying challenges*. Genova: OIT International Labour Office.
- PÉREZ ESCODA, N. y ANEAS ÁLVAREZ, A. (2000): Conseguir un empleo: ¿Índice de calidad de la Formación Ocupacional?, en CAJIDE VAL, J., SANTOS REGO, M.A. Y PORTO CASTRO, A. (coords.). *Calidad educativa y empleo e contextos multiculturales*. Santiago de Compostela: Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Santiago de Compostela, 307-311.
- REGO AGRASO, L. (2009). *A relación entre a oferta de Formación Profesional Inicial e o mercado laboral nos territorios comarcais: o Barbanza*. Trabajo de Investigación Tutelado. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- RIAL SÁNCHEZ, A. (1997). *La Formación Profesional. Introducción Histórica, diseño del currículum y evaluación*. Tórculo Ediciones: Santiago de Compostela.
- RODRÍGUEZ CABALLERO, J.C. (2003). *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Tesis Doctoral. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- UNESCO (1998). *Mujeres y Educación Superior: Custiones y Perspectivas*. París: UNESCO. En <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113684so.pdf>
(Consultado 20.11.2010)
- VALIENTE FERNÁNDEZ, C. (1996). "El feminismo institucional en España: El Instituto de la Mujer, 1983-1994". *Revista Internacional de Sociología. Tercera época*, Nº13, Enero-Abril, 163-204.
- VÁZQUEZ ALONSO, A. y MANASSERO MAS, M.A. (2009). "Patrones actitudinales de la vocación científica y tecnológica en chicas y chicos de secundaria". En *Revista Iberoamericana de Educación*, Nº 50/4 septiembre, 2009.

LEGISLACIÓN

- Estatutos de Enseñanza Industrial de 1924 (Gaceta de Madrid Nº310, 05.11.1924)
- Estatutos de Enseñanza Industrial de 1928 (Real Decreto 2451 Gaceta de Madrid Nº363, 28.12.1928).
- Ley del 20 de julio de 1955 de Formación Profesional Industrial (BOE 21.07.1955).
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y financiamiento de la reforma educativa (BOE 06.08.1970).
- Ley Orgánica 1/1990, del 03 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) (BOE 04.10.1990).
- Ley Orgánica 2/2006, del 03 de mayo, de Educación (LOE) (BOE 04.05.2006).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23.03.2007).