

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PAIS VASCO.

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices sobre la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

La Ley por la que se establece la formación profesional en el País Vasco sobre la que se solicita el informe tiene por objeto la ordenación y regulación de un nuevo modelo combinado de formación profesional en la Comunidad Autónoma del País Vasco, con el fin de que responda adecuadamente a las necesidades de la sociedad y de la economía vasca y de las transformaciones que se produzcan en su seno en el desarrollo de una economía basada en el conocimiento, que haga posible un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Se trata, por tanto, de una disposición de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 de la Directriz Primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de impacto en función del género, en los términos previstos en el anexo I, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 3 y 4 de la directriz primera.

En el **Informe de Impacto** remitido se da una descripción general del proyecto de Ley. En el análisis de situación se han presentado datos relativos a la situación de la población con relación a la actividad, la ocupación y el paro; datos relativos al abandono escolar, así como datos sobre el alumnado que ha completado los estudios de secundaria post-obligatoria y educación terciaria; datos sobre la población titulada en Educación Superior; y finalmente, datos relativos a la presencia de mujeres y hombres entre el alumnado de formación profesional y a la prevalencia de mujeres en las distintas familias profesionales. En lo que respecta a este último aspecto, se menciona que, a pesar de que se han desarrollado innumerables campañas de sensibilización para animar a las mujeres a que se decanten por realizar ramas de Formación Profesional de carácter industrial, los resultados no han respondido al esfuerzo realizado. En este sentido, sería interesante analizar las causas de la diferente participación de mujeres y hombres en los diferentes ciclos, ya que podría deberse a una elección de las opciones académicas basada en sesgos de género. Las investigaciones en este campo demuestran que las elecciones de estudios responden en gran medida a condicionamientos de género, realidad sobre la que la propia Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, ve la necesidad de actuar, al incluir entre los objetivos coeducativos la capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género (artículo 29.1.d) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero).

Asimismo, sería recomendable aportar datos relativos entre otros, a la presencia de mujeres y hombres entre el personal docente desglosado por ciclos y familias profesionales y por tipología de puestos o funciones (tutor o tutora; profesorado de taller, etc.) y al profesorado con formación en igualdad, con el objeto de conocer la posible impartición de la formación con perspectiva de género, además de dar referentes de mujeres en diferentes ámbitos, muchos de ellos masculinizados.

En cuanto a la **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los beneficios o resultados derivados de la normativa, se menciona que las medidas y programas que se desarrollen al amparo de esta Ley observarán lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, pero no detalla cómo se pretende desarrollar ni cómo se realizará el seguimiento de ese cumplimiento, por lo que sería interesante ahondar en este aspecto.

En cuanto a la **eliminación o disminución de las desigualdades** en el acceso a los recursos, se menciona que en el desarrollo de la Ley sí que se deberían impulsar medidas que promuevan la participación de las mujeres en familias profesionales poco demandadas por ellas, así como mejorar sus niveles de cualificación y titulación académica. En este sentido, sería interesante, tal y como se ha mencionado anteriormente, contar con datos que posibiliten analizar las causas de esa escasa participación y analizar, de manera más general, la distribución de mujeres y hombres en las distintas ramas de la Formación Profesional, así como vincularlo con la segregación por sexo del mercado de trabajo. En este sentido, se destaca que los datos estadísticos corroboran que el rendimiento académico de las alumnas es más alto que el de los alumnos en todos los niveles de enseñanza, pero también que este mayor rendimiento no se traduce en mayores ni mejores oportunidades en el mercado laboral, o de un mayor reconocimiento profesional a las mujeres. En este sentido, se recomienda aportar **datos por sexo sobre la trayectoria académico-profesional** del alumnado, específicamente en la formación profesional básica, para prever la futura **inserción laboral**.

En cuanto a la **toma de decisiones**, se refiere, igual que en el apartado anterior, a que se abordará en el desarrollo de la Ley, aunque afirma que sí que es objeto de la Ley el que se impulsen y favorezcan una mayor cualificación y titulación de la ciudadanía vasca, con particular atención a los colectivos que precisen mayor impulso tratando de que los niveles de referencia por sexos vayan reduciendo sus diferencias. En este

sentido, sería interesante conocer cuáles son esas diferencias y por lo tanto, las medidas que se prevén adoptar para reducirlas.

Igualmente, respecto a los objetivos y medidas planteadas de la futura norma para la **superación o modificación de las normas sociales y valores**, determina que las medidas y programas que se desarrollen al amparo de la Ley lo harán en consonancia de la Ley de Igualdad, pero no realiza un análisis de la influencia de las normas y valores asociados al ámbito de la formación profesional, ni sobre los roles tradicionales, ni sobre la división del trabajo en función del sexo, o las actitudes de mujeres y hombres, así como las desigualdades en el valor que se concede a unas y otros. En ese sentido, es sustancial llevar a cabo un análisis de las normas y valores que se dan en la comunidad educativa en su conjunto (profesorado de los centros, alumnado y familia). Ofertar una rama de conocimiento no garantiza, por sí mismo, la superación de las desigualdades de partida que pudieran existir respecto a las elecciones formativas y el acceso según sexo. Por lo tanto, sin detallar dichas normas sociales y valores no se pueden concretar cuáles son las medidas planteadas para su superación.

En este sentido, de modo general, nos gustaría señalar que para poder evaluar el impacto de género **resulta indispensable recoger y analizar los datos sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito** en que la norma desplegará sus efectos. Todo ello, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir. Así, podrían ser de ayuda los materiales sectoriales elaborados como complemento a la “*Guía para la elaboración de Informes de impacto en función del género*” que contextualizan el análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en un ámbito sectorial determinado de forma orientativa. Estos materiales pueden encontrarse en la página web del Instituto (www.emakunde.euskadi.net).

Por otro lado, se afirma que la norma **garantizará el cumplimiento de la normativa e instrumentos jurídicos para evitar la discriminación y promover la igualdad**, aunque no se desarrolla este aspecto. Se recuerda que si bien la elaboración del Informe de Impacto en Función del Género da cumplimiento a lo establecido en los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, los requerimientos de dicha Ley son más amplios y su cumplimentación no supone, por sí misma, un impacto positivo.

En cuanto a las **medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad** de mujeres y hombres, si bien se afirma que se han incluido en el texto del proyecto medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género, únicamente encontramos una mención entre los objetivos prioritarios de formación profesional referida a la superación de los perfiles tradicionales de género, aunque no se detallan las medidas que se adoptarán para garantizar dicho objetivo. Por otro lado, si bien no se recoge en el informe realizado, en el texto del proyecto de Ley se prevé la exención total de las tasas a las víctimas de violencia de género, aspecto que se valora de manera positiva.

En lo que respecta a las medidas **más allá del contenido del proyecto de norma**, se recoge el establecimiento de cursos de formación al profesorado para trabajar con el alumnado la perspectiva de género en los desempeños profesionales, aspecto que se valora positivamente, aunque como se observará posteriormente, se recomienda incluirlo en el texto de la norma.

Finalmente, con relación al **contenido de la norma** cabe realizar una serie de reflexiones y propuestas de mejora:

- En el artículo 3.1.b) relativo a los objetivos de la formación profesional, se debiera hacer referencia entre las competencias del profesorado, a la capacitación mínima en materia de igualdad y coeducación, de manera que

pueda impartir los contenidos de acuerdo con lo establecido en los artículos 31 y 32 de la Ley 4/2005. En la medida de lo posible, se debiera tratar de contar con profesorado diversificado, con referentes masculinos o femeninos que superen estereotipos de género. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia da cumplimiento a lo previsto en el artículo 31.2 de la Ley 4/2005.

- Se recomienda que el desarrollo curricular de las distintas modalidades de formación profesional, de cara a adecuarlo a contextos concretos y a las necesidades del mercado, así como a las personas, se base en un análisis de la realidad con enfoque de género, realizado a partir de la consecución de datos desagregados por sexo, para identificar, si fuera el caso, elementos diferenciales de género, tales como roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en dicho entorno que posibilitara adecuar la oferta formativa y neutralizar su posible impacto negativo. En ese análisis será relevante identificar los estereotipos que dan lugar a la segregación formativa y, posteriormente, ocupacional.
- Se recomienda, en el articulado relativo a la formación profesional dual en régimen de alternancia en la formación profesional básica (artículos 13 y 14), establecer unas condiciones mínimas de obligado cumplimiento a través de los convenios que se firmen con las empresas colaboradoras para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, así como una declaración jurada de no estar sancionada penalmente por haber incurrido en discriminación por razón de sexo. De modo específico, los convenios suscritos entre el centro, empresa u organización similar podrán contemplar cláusulas de igualdad. Para ello se dispone de un material consultivo denominado “*Guía sobre cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres*”

en contratos, subvenciones y convenios públicos” disponible en la web de Emakunde¹.

- Se recomienda que en los órganos de coordinación, planificación, dirección, gestión y asesoramiento de la formación profesional regulados en los artículos 15 y 16 se incluya una cláusula que garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005.
- Además, y para asesorar en la integración de la perspectiva de género en la actuación de estos órganos, así como en la evaluación propuesta en el capítulo noveno, se recomienda contar con el asesoramiento experto de la unidad administrativa encargada del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en Lanbide- Servicio Vasco de Empleo.

En términos generales, tanto la presente normativa como el posterior desarrollo curricular se deben establecer medidas, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

Finalmente, es necesario hacer una revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino en el texto del anteproyecto de Ley tales como “*los empleadores*”, “*los estudiantes*“, “*los alumnos*”, etc. de conformidad con el **uso no sexista del lenguaje** que señala el artículo 18.4 de la Ley 4/2005.

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de agosto de 2015

¹ guía de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos (pdf)