

APUNTES PARA LA MEJORA DE LA PARTICIPACIÓN
FEMENINA EN EL MERCADO DE TRABAJO DIGITAL:
SUPERANDO LA BRECHA DIGITAL¹

ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ²
Personal Investigador en Formación
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
arturo.montesdeoca@ulpgc.es

¹ Este trabajo se encuentra inserto en la línea de trabajo del grupo de investigación de la Universidad de Alcalá (España), PID2020-112731RB-I00. La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo.

² Personal Investigador en Formación, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (España); Contrato predoctoral cofinanciado por la Consejería de Economía, Industria, Comercio y Conocimiento del Gobierno de Canarias y por el Fondo Social Europeo.

SUMARIO

1. UN ANÁLISIS DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN. 2. EL PRIMER PASO ES LA FORMACIÓN: UN APUNTE A LA LEY ORGÁNICA 3/2022, DE 31 DE MARZO. 2.1. La presencia de la tecnología en la oferta de formación profesional. 2.2. La orientación profesional en el sistema de FP. 2.3. La FP dual como puente idóneo al mercado de trabajo digital. 2.4. El papel atribuido a los agentes sociales en el ámbito de la FP. 3. LA BAJA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR TECNOLÓGICO: LA INCUESTIONABLE UTILIDAD DEL DIAGNÓSTICO PREVIO A LOS PLANES DE IGUALDAD. 4. LAS ACTUACIONES PÚBLICAS QUE PUEDEN ADOPTARSE PARA DISMINUIR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN DETERMINADOS SECTORES. 5. ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

1. UN ANÁLISIS DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN

Como es por todos sabido, hoy en día estamos inmersos en la cuarta revolución industrial conocida como Industria 4.0, que se caracteriza, entre otras, por un desarrollo desorbitado y abrupto de nuevas tecnologías. En este sentido, este desarrollo tecnológico ha propiciado un crecimiento socioeconómico mundial generando nuevos yacimientos de mercado y, en consecuencia, nuevos puestos de trabajo.

En este contexto, han surgido, de forma exponencial además, empresas de un sector concreto, el STEM³, que acuden al mercado de trabajo a captar personas trabajadoras con un perfil y unas destrezas o habilidades muy específicas. En definitiva, la captación de este tipo de profesionales se relaciona con un nivel de formación adecuado para ocupar puestos de trabajo altamente demandados en esta nueva sociedad digital: ingeniería de datos y *software*, desarrollo y programación web, así como en especialidades como la inteligencia artificial o la ciberseguridad, entre otros.

No obstante, debe tenerse en cuenta que existe una desigualdad de género en cuanto a la elección de la formación y acceso a este mercado de trabajo. La explicación es sencilla, las mujeres optan por otro tipo de ramas de estudio y de profesionalización. *Sensu contrario*, la presencia masculina en este tipo de sectores es considerablemente alta evidenciando una clara brecha de género que puede ser analizada holísticamente como brecha digital.

Esta situación no siendo novedosa, por cuanto ha sido objeto de estudio en diferentes ocasiones, merece ser objeto de un análisis más profundo desde la perspectiva concreta de formular unos breves apuntes que contribuyan a la mejora de la participación femenina en el mercado de trabajo digital. Y ello tanto por el interés de la cuestión como por las repercusiones que puede tener para la mitad de la población, tomando en consideración las características y funcionamiento del mercado de trabajo actual y las proyecciones de futuro más inmediatas.

³ Science, Technology, Engineering and Mathematics.

En esta aportación se pretende dar respuesta a la cuestión de si existen alternativas para reconducir la situación y favorecer el acceso de las mujeres a este sector concreto, tanto desde el acceso a la formación como la inserción en el mundo profesional.

En cuanto a la metodología utilizada, se pretende examinar qué factores pueden ser determinantes para que la mujer se incorpore al sector STEM. En este sentido, se analizará un primer factor, la formación, analizando los aspectos más interesantes de la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP), así como ofrecer una visión crítica sobre la necesaria actualización del catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

Por otro lado, se abordará la inserción laboral en el mercado digital a través del estudio de planes de igualdad y una aproximación a qué factores, circunstancias están diagnosticando las empresas así como las medidas implementadas para favorecer la incorporación de las mujeres en este sector.

A continuación, se puntualizará sobre el papel que pueden y deben desarrollar los interlocutores sociales a raíz de las competencias que le han sido asignadas por la nueva LOFP.

Y, por último, se finalizará con la aportación que la nueva Ley de Empleo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero (Ley 3/2023) hace respecto de la identificación de una serie de aspectos clave que pueden repercutir directamente en la incorporación de las mujeres al sector tecnológico favoreciendo su incorporación en régimen de igualdad al mismo⁴.

2. EL PRIMER PASO ES LA FORMACIÓN: UN APUNTE A LA LEY ORGÁNICA 3/2022, DE 31 DE MARZO

La LOFP, publicada el pasado 1 de abril de 2022 en el BOE, pretende llevar a cabo la reforma del sistema de ordenación de formación profesional. Esta ley se configura como una oportunidad para ofrecer un sistema que permita a las personas cubrir sus intereses y expectativas formativas para adentrarse en el mercado de trabajo.

Así mismo, pone un especial acento en su exposición de motivos en la urgente adopción de un instrumento que permita aproximar la demanda y oferta de empleo, situando a las personas en el centro del sistema, como “enseñanza humanística y formación profesionalizante”.

En este sentido, se plantea como un modelo que permitirá dar respuesta a las necesidades de cambio técnico y económico que modernizan la sociedad.

⁴ AAVV. (2020). “El papel de la mujer en el sector tecnológico: una especial referencia a las empresas tecnológicas, a los empleos emergentes y al campo de la ciberseguridad”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, nº 4, p. 193.

De esta manera, se consigue que la persona pueda obtener una cualificación y recualificación a lo largo de su vida a través de una formación flexible conforme a sus intereses, incrementando las posibilidades de su inserción laboral. Máxime, inmersos como se está en una sociedad tecnológicamente cambiante que demanda nuevas cualificaciones y habilidades. De no existir una formación sensible con la realidad del sistema productivo que permita superar rápidamente la falta de competencias y habilidades, podría erigirse en un factor de exclusión de acceso al mercado de trabajo a ocupaciones mejor remuneradas⁵.

Entre sus aspectos más relevantes puede destacarse, en primer lugar, la unidad del sistema, es decir, “la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional”, *ex art.* 1 LOFP. Así, la tipología de ofertas del sistema de formación profesional (SFP) queda configurada de manera secuencial, *ex art.* 28.1, en diferentes grados: acreditación parcial de competencia, certificado de competencia, certificado profesional, ciclo formativo y curso de especialización. En segundo lugar, se otorga una prioridad de la competencia profesional frente a la noción de cualificación como *ítem* vehicular del sistema⁶.

Esta norma es bastante ambiciosa y, buena prueba de ello, son los principios generales, *ex art.* 3.1 LOFP, que conforman el SFP y entre los que se destacan, el desarrollo personal y profesional, la mejora continua de su cualificación profesional, la promoción y formación profesional en el trabajo, la garantía de una formación profesional de calidad en igualdad de condiciones, la flexibilidad y modularidad de la formación, la centralidad en la persona, la eliminación de estereotipos profesionales y sesgos de género y la orientación profesional, entre otros.

Esta cuestión había sido previamente examinada por la Comisión Europea a través del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, estimando crucial “contar con una base sólida de capacidades básicas y transversales adquiridas en la educación y la formación iniciales es un factor clave para garantizar que los adultos puedan participar en actividades de perfeccionamiento y reciclaje profesional más adelante, a lo largo de su vida laboral”.

Por consiguiente, se está ante una norma que pretende “transformar el sistema vigente hacia un nuevo modelo de formación profesional que sea capaz de dar adecuada respuesta las urgentes necesidades formativas del presente y del futuro y, para ello, hace falta hacerlo atractivo”⁷. Y, para

⁵ GÓMEZ SALADO, M.A. (2019). “La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, nº 4, p. 308.

⁶ CAMAS RODAS, F. (2022). “La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 94, p. 7.

⁷ MELLA MÉNDEZ, L. (2022). “Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma”, *Brief Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, p. 5.

ello, es necesario una interlocución entre todos los agentes implicados para ofrecer una oferta de formación profesional que afronte los desafíos industriales que se plantean.

2.1. La presencia de la tecnología en la oferta de formación profesional

El SFP agrupa 26 familias profesionales que ofertan diferentes títulos tanto de formación profesional básica, como de grado medio y de grado superior. Por otra parte, del conjunto de titulaciones, es posible diferenciar entre 9 familias que están asociadas al sector STEM y 2 al sector puramente tecnológico.

Por otro lado, debe destacarse que dentro de la oferta de formación profesional se han diseñado varios cursos de especialización (300 y 900 horas) que suponen una continuidad en la especialidad de formación profesional cursada en origen, tanto de grado medio como de grado superior. Como muestra un botón, para la familiar profesional de electricidad y electrónica se han creado: especialización en ciberseguridad en entornos de las tecnologías de operación, en implementación de redes 5g, en instalación y mantenimiento de sistemas conectados a internet (IoT), en Robótica Colaborativa, así como en sistemas de señalización y telecomunicaciones ferroviarias. Y para la rama profesional de informática y comunicaciones: curso de especialización en inteligencia artificial y Big Data, en ciberseguridad en entornos de las tecnologías de la Información, así como en desarrollo de videojuegos y realidad virtual.

Por otro lado, existe un ente, el Instituto Nacional de Cualificaciones (IN-CUAL), que de forma conjunta con la Subdirección General de Ordenación e Innovación de la Formación Profesional (SGOIFP), desarrolla acciones como la elaboración, revisión y actualización de cualificaciones profesionales, títulos, currículos y cursos de especialización, así como la revisión y actualización del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (antiguo Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).

El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNECP) constituye la herramienta por el cual el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCyFP) clasifica las cualificaciones profesionales, es decir, aquellas que pueden ser objeto de reconocimiento y acreditación relacionadas con el ejercicio profesional de una actividad. Además, constituye el criterio base para configurar tanto los módulos profesionales como la oferta de formación profesional conforme a un itinerario (acumulable y acreditable) *ex art. 8 c) LOFP*.

A este respecto, el legislador ha atendido una reclamación a voces como es la necesaria actualización de las cualificaciones profesionales para adaptarse al proceso de tecnificación o digitalización del mercado de trabajo. Así, entre las 18 nuevas cualificaciones pertenecientes a ocho familias profesionales, relacionadas con la digitalización se encuentran: desarrollo de productos basados en cadenas de bloques *Blockchain*, implantación y gestión de proyectos

de fabricación inteligente en la industria y desarrollo y gestión de proyectos de fabricación inteligente en la industria.

Una actuación que se justifica –pese a que probablemente se quede cortasi tenemos en cuenta que según el estudio “*The Future of Jobs Report 2020*”⁸ se constata un incremento en la demanda de profesiones emergentes del futuro que asocia por diferentes campos (*cloud computing, content production, data and IA y engineering*).

En suma, un estudio⁹ constata que, concretamente, en estudios de FP de grado superior, la tasa de empleo media se sitúa en el 79,5%, siendo ocho de las nueve familias profesionales STEM las que ostentan mayor puntuación. Y en cuanto a la FP de grado medio se alcanza el 74,6 % de tasa de empleo, de las que cinco familias profesionales STEM ocupan las primeras plazas. Estos datos se corroboran por Adecco¹⁰ quien ha señalado que “los titulados de formación profesional siguen siendo los candidatos más demandados por las empresas”. No obstante, ha evaluado que el “macrosector TIC ha visto reducida ligeramente su presencia en la oferta de empleo durante 2021 (...), informática mantiene la primera posición (47,85%) dentro de este grupo”. Una circunstancia que no debe pasar desapercibida pero que, a priori, no debe alentar a una preocupación por un retroceso progresivo y pronunciado en el futuro.

Por lo tanto, hay que seguir vigilantes a fin de ofrecer una oferta formativa de FP que responda a la realidad de la demanda del mercado de trabajo. La finalidad será alcanzar la ocupación efectiva en los sectores en auge a quienes opten por esta opción formativa en igualdad de oportunidades y de trato y, por tanto, libre de sesgos de género.

2.2. La orientación profesional en el sistema de FP

La orientación profesional se integra entre uno de los pilares de la nueva LOFP y es denominada como aquel “el proceso de información y acompañamiento en la planificación personal del itinerario formativo y profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, que incluye, al menos, los siguientes ámbitos: posibilidades de formación profesional, elección de una profesión, perfeccionamiento, cambio de profesión, evolución del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento, y desarrollo de habilidades para la gestión de la carrera profesional”, *ex art. 2.19 LOFP*.

Se constituye como una etapa fundamental para las personas por cuanto permite acompañarlas a lo largo de etapa formativa e identificar tanto el itine-

⁸ https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

⁹ AAVV. (2021). *Estudios STEM en España y participación de la mujer. La Formación Profesional STEM una oportunidad de futuro*, Cátedra para la Promoción de la Mujer en vocaciones STEM en la Formación Profesional para la Movilidad Sostenible, pp. 56-57.

¹⁰ <https://cdn.azure.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2021.pdf>

rario formativo como las oportunidades que ofrece. Además, la LOFP ha integrado que el objetivo propuesto para este pilar, *ex art. 6.10*, se materialice de forma que constituya una ayuda en la toma de decisiones acerca de la gestión de la carrera formativa de las personas. Y, concretamente, descartando los estereotipos de género socialmente arraigados y que repercuten en el itinerario formativo que siguen mujeres y hombres. El resultado de esta actuación es conocido por todas y todos, en la práctica se genera una superpoblación de uno y otro género causando, *sensu contrario*, la infrarrepresentación del otro; en definitiva, este hecho se plasma en la consagración de sectores feminizados o masculinizados.

La importancia de esta materia se traduce en que la LOFP dedique el Título VII de forma específica a detallar aspectos que conforman el desarrollo de este servicio de orientación tales como el contenido, alcance, cometido, fines condiciones de prestación, protocolos de actuación, organización y profesionales de los servicios, entre otros.

En este sentido, la orientación profesional constituye una herramienta indispensable del proceso formativo de FP puesto que permite ayudar a las personas a elegir y gestionar su carrera académica. En adición, puede llegar a dotarles del apoyo y la información necesaria respecto a las habilidades y competencias para desenvolverse en el mercado de trabajo.

A tenor de estas consideraciones, la orientación profesional está ligada estrechamente al sistema de formación profesional por varios motivos¹¹. Por un lado, por su carácter bidireccional, es decir, que la información cualitativa y cuantitativa de las demandas del mercado influye en el diseño de la oferta formativa. Por otro, porque una orientación profesional de calidad influye en la correcta elección formativa en tránsito al mercado de trabajo. Y, por último, porque debe ser continuada a lo largo del tiempo de tal forma que atienda a las diversas transiciones personales y profesionales de las personas. En resumen, un proceso que adquiere vital importancia, *ex ante* a la apuesta formativa, durante la misma, pero también, una vez finalizada.

Una correcta o incorrecta prestación del servicio de orientación profesional puede ser una de las causas, con carácter interno, por las que las mujeres, tanto en su etapa joven como adulta, no elijan o se decanten por esta rama profesional STEM. Así, este servicio personalizado no estaría ofreciendo los resultados esperados por las personas que lo demandan y que marca su decisión formativa. Pero, no obstante, también existen otro tipo de estereotipos, de carácter externo, que influyen quizás con mayor incidencia en la elección del itinerario formativo de las féminas como pueden ser: menor confianza en sí mismas, preferencia por ramas con mayor orientación social, estereotipos

¹¹ SANZ LÓPEZ, C. (2010). La orientación profesional en los sistemas de formación profesional, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 21, nº 3, p. 647.

familiares y sociales¹².

Estas circunstancias negativas deben quedar fuera de la prestación del servicio de orientación. La finalidad será trasladarles a quienes a quien acuda a este servicio a orientarse, informarse, cerciorarse y obtener una respuesta sobre sus inquietudes educativo-profesional, Sin que se le traslade de forma neutra o transparente sin estereotipos de género.

En suma, las personas que dirijan estos servicios deben contar fundamentalmente con conocimientos prácticos específicos de las realidades territoriales en sus dimensiones económica y laboral, así como con capacidades para interpretar la información y las previsiones sobre el mercado laboral, así como la evolución de las cualificaciones en los distintos sectores.

Todas estas cuestiones deberán ser resueltas por el Gobierno, puesto que a tenor del art. 97 LOFP, se ha de aprobar una estrategia general de orientación profesional. De este modo, se definirá el modelo de orientación, el desarrollo de actuaciones, el marco de validez de la orientación profesional, un sistema de información actualizado y dinámico con el mercado laboral, entre otros.

Llegados a este punto, se comparte la opinión¹³ del valor que debe desempeñar la política educativa en este sentido, de tal forma que las personas “pueden y deben” elegir libremente el itinerario formativo que marcará su rumbo profesional, excluyendo de esta elección los factores ajenos a las capacidades e intereses personales.

2.3. La FP dual como puente idóneo al mercado de trabajo digital

La FP dual consiste en un plan formativo que se desarrolla conjuntamente entre la empresa y el centro de formación. Además, cuenta con una larga trayectoria e implementación en países como Alemania, Suiza y Austria¹⁴. Por el contrario, la implementación en nuestro país fue más lenta, basada en un modelo autosuficiente, privado y benévolo por circunstancias políticas y sociales unida al asentamiento tardío de la industrialización ya en pleno siglo XX¹⁵.

A nivel legislativo, la FP dual se consolidó en nuestro país a raíz de la entrada en vigor del RD 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para

¹² Vid., Asociación Española para la Digitalización – DigitalES. (2019). “El desafío de las vocaciones stem. Por qué los jóvenes españoles descartan los estudios de ciencia y tecnología”, p. 33.

¹³ AAVV. (1998). *Hacia una orientación profesional no sexista*, Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura, p. 7.

¹⁴ GREINERT. W.D. (1993). *El sistema dual de formación profesional en la República Federal de Alemania*, Estructura y funcionamiento - Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, p. 10.

¹⁵ GARCÍA VIÑA, J. (2020). “La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, nº 443, p. 33.

la reforma del mercado laboral y en virtud del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Entre los objetivos enmarcados por ambas normas se encontraba paliar las altas cifras de desempleo juvenil y facilitar la transición al mundo laboral, una dificultad señalada debido a las políticas de austeridad desarrolladas a raíz de la crisis de 2008¹⁶. Sin embargo, fue una actuación muy criticada al pretender implantar un modelo, el alemán¹⁷, como réplica exacta cuando lo correcto hubiera sido realizar una “transferencia inteligente de elementos adaptados¹⁸”. En definitiva, porque el éxito del modelo se evalúa en función de su nivel confluencia con las circunstancias sociales, económicas y culturales al territorio donde se pretende implantar¹⁹.

La nueva LOFP pretende resolver todas estas discrepancias y disipar las dudas sobre el protagonismo que debe asumir la formación profesional -tal y como se detalla en su exposición de motivos- en la cuarta revolución industrial que demanda una modernización productiva, económica y una rápida recualificación de la mano de obra. Todo ello en aras de configurar un único sistema sin bifurcaciones que destaca por ser dinámico, flexible, práctico, de calidad y que ofrezca la incorporación directa al mercado laboral.

A tal fin, toda la oferta de formación profesional de los grados C y D se configura con carácter dual, ocasionalmente en el caso del grado E, y los grados A y B en función de las características de la formación, *ex art. 55 LOFP*. El propósito será contribuir a que, con este proceso dual, las personas logren el alcance de las competencias del título correspondiente.

De este modo, las personas tienen una relación más directa, dinámica con el sector profesional en el que pretende insertarse laboralmente, constituyendo una experiencia enriquecedora a efectos formativos.

La fase de formación en la empresa tendrá una duración de, como mínimo, el 25% de la duración total de la formación y podrá efectuarse en una o varias empresas u organismos equiparados, *ex art. 55.5 LOFP*. Y cada persona dispondrá de un plan de formación específico en base al contenido especificado en el art. 58 LOFP y contará con dos tutores: un tutor o tutora del centro de formación profesional y un tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado.

¹⁶ Curiosamente, los países que menor tasa de paro juvenil registraron durante esta triste etapa de crisis económica, fueron Alemania, Austria y Suiza. MERCADER UGUINA, J.R. (2014). “Razones, referentes y marco institucional de la formación dual en España”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº1, p. 79.

¹⁷ IGARTUA MIRÓ, M.T. (2017). “La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora”, *Revista Temas Laborales*, nº 137, p. 119.

¹⁸ EULER, D. (2013). “El sistema dual en Alemania. ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?”, *Fundación Bertelsmann*, p. 4.

¹⁹ TODOLÍ SIGNES, A. (2015). “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?”, *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 4, p. 119.

Con la intención de ahuyentar las posibilidades de fraude que han rodeado históricamente a la formación dual, el legislador ha puntualizado que se debe “evitar su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral”. No obstante, la estancia formativa podrá tener carácter laboral siempre que se formalice con un contrato formativo específico, *ex art. 55.6 LOFP*. Se está haciendo referencia al contrato de formación en alternancia, *ex art. 11.2 ET*, introducido por el RD-L 32/2021, caracterizado por la “intensificación en el control de la finalidad formativa²⁰”.

A este respecto, se pretende evitar una situación problemática y de potencial fraude en la que se priorizaba el aspecto económico-laboral frente al formativo generando una precarización del empleo de los más jóvenes²¹. Pese a lo declarado, esta situación requerirá seguir observando la tendencia que se adopte en la práctica para detectar abusos y fraudes por las empresas puesto que chocan frontalmente con los objetivos perseguidos por la norma.

Por lo tanto, estas circunstancias negativas no deben ensombrecer las finalidades que deben alcanzarse con esta etapa como son la adquisición de competencias profesionales, conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo, desarrollo de una identidad profesional emprendedora, adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión y facilitar una experiencia de inserción real, *ex art. 56 LOFP*.

2.4. El papel atribuido a los agentes sociales en el ámbito de la FP

Otra de las particularidades de esta Ley 3/2022 es el protagonismo que ha otorgado a los agentes sociales en el ámbito de la formación profesional. Estas funciones se concretan en el art. 59 “participación de los agentes sociales”, en el que se señala que los agentes sociales podrán desempeñar actuaciones de “impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional”.

La participación e implicación de los agentes sociales *ex art. 59.2 a)* en materia de formación profesional constituye una labor “indiscutiblemente excelente²²” para discutir en el proceso de diálogo social. Desempeñan una labor de intermediación y puente entre las necesidades del mercado de trabajo y la oferta de cualificaciones profesionales.

²⁰ RODRÍGUEZ ROMERO, R.M. (2022). “Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: Un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos”, *Briefs* – Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 1.

²¹ CCOO. (2015). “El fraude de los contratos para formación y el aprendizaje”, *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, p. 12.

²² LUTTRINGER, J. M. (1997). “El papel de los agentes sociales en el desarrollo de la formación profesional en los países en transición”, *Revista Europea de Formación Profesional*, nº 11, p. 53.

En este punto, la Confederación Europea de Sindicatos (CES)²³ ha puntualizado que los SFP deben ofrecer oportunidades de aprendizaje y contar con un índice de calidad alto. Para ello, estima que el diálogo social puede suponer una herramienta significativa para alcanzar la tan ansiada gobernanza de la formación profesional. Con esto quiere decirse que debe continuarse tanto a nivel europeo como a nivel nacional con las actuaciones de diálogo y dar respuesta a un proceso de aprendizaje justo y de calidad que facilite el tránsito directo al mundo profesional.

De hecho, hay quienes sostienen que la estrategia de formación profesional debe ir orientada a responder cuestiones como el acceso tanto a la formación profesional como a la orientación profesional en cualquier etapa de la vida, el acceso a la cualificación, así como a los recursos de la formación²⁴. Un proceso participativo que dependerá, en gran medida, en la fluidez de las conversaciones entre patronal y sindicatos para dar respuesta a la demanda de cualificaciones profesionales que intenta cubrir el mercado de trabajo en cada etapa socioeconómica.

En segundo lugar, *ex art.* 59.2 b) Ley 3/2022, se reconoce una actuación sumamente importante en cuanto a la captación y participación de empresas en este proyecto educativo a través de un posible “consorcio de microempresas”. La actividad de los agentes sociales en esta función es relevante por cuanto pueden favorecer, a través del diálogo social, la participación en el proyecto de formación profesional al grueso de nuestro tejido empresarial español, la micro y pequeña empresa.

En este sentido se plantea de forma positiva, que a través del “consorcio” de diferentes agrupaciones se permita la rotación de personas durante sus periodos de formación. El objetivo será que conozcan las diversas prácticas profesionales acorde a la realidad y características tanto del sector al que quieren incorporarse como de la propia entidad²⁵. Por tanto, supone una captación de experiencias que enriquecen el aprendizaje y acercan a las personas que participan a la práctica habitual de su sector profesional.

Tal y como destaca la ley, el éxito está precisamente en “el compromiso efectivo de las empresas y la figura de los tutores”, ya que constituye una realidad en otros países de nuestro entorno. Por tales motivos, los agentes sociales deberán asumir esta interesante tarea a fin de comprometer y captar al mayor número de micro y pequeñas empresas que conforman nuestro tejido empresarial para que participen²⁶.

²³ Programa de Acción de la CES 2019-2023.

²⁴ AGUDO, J. (1998). “Diálogo Social y formación: la perspectiva europea”, *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, nº 144, p. 33.

²⁵ AAVV. (2022). “El papel de la empresa en el marco de la Formación Profesional Dual. Análisis de la percepción de los tutores y tutoras de empresa”, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 33, nº 3, p. 120.

²⁶ VILA VÁZQUEZ, J.J. CHISVERT TARAZONA, M. J. (2018). *Luces y sombras de la formación profesional dual en el sistema educativo español*, Tirant Humanidades, p. 60.

Quizás lo más oportuno sería que se crease una red de colaboración empresarial por sector de actividad o familia profesional con carácter local que permita tejer una buena relación entre el centro de formación y la entidad de acogida. Motivos nos llevan a razonar que puede constituir una gran oportunidad para estrechar lazos de colaboración e incluso de puente en la inserción en el mercado laboral para las personas que participan en el programa de formación profesional.

Y, por último, el art. 59.3 prevé que, a través del diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, los agentes sociales conozcan los puestos de formación profesional ocupados en las empresas a fin de determinar los regímenes de oferta.

Por lo tanto, asumen un papel singularmente práctico de estrecha relación con la realidad social y económica del momento. En definitiva, porque pueden y deben contribuir en la planificación, programación y coordinación de la oferta de formación profesional de acuerdo con las necesidades del modelo productivo, socioeconómico y, por ende, del mercado laboral *ex art. 24 Ley 3/2022*. Ello conllevará el diseño de una oferta de formación profesional no sólo a nivel estatal sino a su vez con carácter local y territorial, que responda a las necesidades de cualificación de la clase trabajadora.

Todo ello a fin de dar respuesta a una sociedad en continuo cambio en el marco de la que es preciso adaptarse a los abruptos cambios que la digitalización plantea, sobran razones que justifican el necesario fortalecimiento y posicionamiento del diálogo social en esta materia.

3. LA BAJA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR TECNOLÓGICO: LA INCUESTIONABLE UTILIDAD DEL DIAGNÓSTICO PREVIO A LOS PLANES DE IGUALDAD

Ya se ha comentado que las preferencias formativas de las mujeres no pasan por cursar estudios relacionados con las tecnologías de la información y comunicación. Esta circunstancia se plasma, en consecuencia, en la presencia de la mujer en el empleo de carácter tecnológico: solo el 23,6% sobre el total de especialistas TIC, el 7,85 % de especialistas en datos, el 1% en ciberseguridad y el 0,73 en inteligencia artificial²⁷.

Estas nuevas habilidades o competencias digitales que se demandan en el mercado de trabajo surgen como consecuencia del proceso de transición desde la industria 4.0 hacia la 5.0, ya en ciernes. En este nuevo ciclo industrial se ha consolidado un tipo de empresa concreta y comúnmente conocida como “*startup*”, sustentada en las notas de emprendimiento e innovación. De hecho, recientemente se ha aprobado la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de

²⁷ Encuesta: Las TIC en las empresas (primer trimestre de 2022) por agrupación de actividad económica y tamaño de la empresa. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49880>

fomento del ecosistema de las empresas emergentes que pone de manifiesto, como punto positivo, que “esta nueva economía basada en el conocimiento supone una palanca importante de crecimiento y prosperidad, al basarse en actividades de alto valor añadido, tener un alto potencial de crecimiento gracias a la escala que proporcionan los medios digitales, promover la investigación, el desarrollo y la innovación y desarrollar nuevos productos y servicios que facilitan o mejoran procesos sociales, económicos, medioambientales o culturales”.

Este nuevo ecosistema de empresas emergentes con base tecnológica se corrobora con los datos disponibles²⁸, ya que el mayor número de empresas *startups* en nuestro país se dedica a actividades de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (10.439). Pero también ostentan un peso importante quienes prestan servicios de telecomunicaciones (1.719), servicios de información (1.475) e investigación y desarrollo (1.180). En suma, de acuerdo con las características de este tipo de empresa predominan las “micro” (21.526) y pequeñas *startups* (611). En definitiva, puede estarse de acuerdo en que estos datos casan con la panorámica de nuestro tejido empresarial, conformado gruesamente por la pequeña empresa (162.157) y por microempresas (1.136.444).

En cuanto al papel que desempeñan los planes de igualdad como mecanismos concebidos para superar la desigualdad intraempresarial, debe tenerse en cuenta que se ha reforzado su marco jurídico a través de varios textos aprobados consecutivamente²⁹. Hoy en día, la elaboración y registro del plan de igualdad pesa, con carácter general, sobre todas aquellas empresas con un número de trabajadores igual o superior a cincuenta. Por tanto, la explicación del bajo número de planes de igualdad en este sector puede responder a que, de acuerdo con sus características, no se llega a alcanzar el umbral legal mínimo para su redacción.

No obstante, sí que pueden identificarse empresas asociadas a este sector que han registrado planes de igualdad. Así, es posible conocer tanto el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad como las medidas que han diseñado para revertir la situación.

En primer lugar, una de las notas características de estos planes de igualdad se manifiesta en que las empresas justifican la infrarrepresentación femenina interna como consecuencia de una situación generalizada y que se

²⁸ Informa Business by Data – Las Empresas Start-up en España, https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/633aa6751106d100f546dac9/files/start_up_2022_v1.pdf?1664788085

²⁹ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

traduce en la baja presencia de la mujer en el sector STEM. Ello supone un reflejo claro, una masculinización que se agudiza en el sector digital de forma abrumadora frente a una insignificante presencia femenina.

En segundo lugar, en cuanto a las dificultades que se plantean para corregir esta infrarrepresentación por sexo, las empresas señalan varios factores. Por un lado, porque consideran que son las mujeres quienes no deciden presentarse a los procesos de sección; por motivos de competencias y/o formativos. Y, por otro, debido a estereotipos o roles de género que identifican una falta de empoderamiento femenino para optar por este sector emergente.

Y, en tercer lugar, tras superar la fase de diagnóstico que refleja el desdoblamiento femenino en las empresas tecnológicas, se ha decidido señalar qué tipo de medidas se están implementando a fin de superar esta barrera formativa, social y profesional. Por ejemplo, el caso de la empresa Inetum³⁰ que ha acordado diseñar:

- Llevar a cabo acciones específicas con asociaciones educativas, entidades formativas y escuelas para promocionar el sector de tecnología y las carreras técnicas, desde edades tempranas a los niños/as, al objeto de acercarles nuestro sector desde el comienzo de sus estudios.
- Acuerdos o convenios de colaboración con entidades u organismos que impartan formación relacionada con los perfiles demandados en la actividad propia del sector en el que se ocupa la empresa, para facilitar la selección de candidaturas de mujeres en áreas o puestos donde estén infrarrepresentadas.

En definitiva, se trata de una serie de acciones o medidas que pueden implementarse perfectamente en la práctica pero que estarán supeditadas a la captación de la atención e interés por las mujeres de insertarse en este sector profesional en age.

4. LAS ACTUACIONES PÚBLICAS QUE PUEDEN ADOPTARSE PARA DISMINUIR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN DETERMINADOS SECTORES

Por último, como cierre a esta aportación, no podía desaprovecharse la oportunidad de abordar qué actuaciones públicas pueden adoptarse para disminuir la infrarrepresentación femenina en el sector STEM. Para este cometido, se pretende evaluar la atención prestada por la nueva Ley de Empleo, la Ley 3/2023, a la perspectiva de género en las políticas de empleo.

³⁰ Plan de Igualdad de Inetum Norte S.L., <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>. Plan de Igualdad Mecalux Software Solutions, S.A., <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>. Plan de Igualdad de Capitele Consulting, S.L., <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>. Plan de Igualdad Indra Producción Software, S.L., <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

De acuerdo con el art. 31 de la Ley 3/2023, una política de empleo se define como “el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Entre las características de la política de empleo se encuentran, por tanto, todas aquellas actuaciones dirigidas a las personas a fin de definir su perfil profesional a través del asesoramiento, orientación y formación correspondiente que permita insertarse en el mercado laboral en un puesto de trabajo digno; ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, favoreciendo el espíritu emprendedor.

La Ley 3/2023 ofrece, como ha señalado la doctrina iuslaboralista³¹, la “potenciación del perfil de la persona usuaria y del itinerario personalizado”. Y, además, porque este tipo de políticas de empleo basadas en la relación entre formación y mercado laboral debe “velar especialmente por las personas más vulnerables en el ámbito del empleo, y adaptarse a los procesos de cambios digital y ecológico, siempre desde la perspectiva de igualdad de género”.

La política de empleo se sustenta sobre dos instrumentos de planificación y coordinación estatal³², la Estrategia española de apoyo activo al empleo y el Plan anual de política para el fomento del empleo digno.

En cuanto a la primera, deja patente que la irrupción y consolidación del fenómeno tecnológico ha propiciado la aparición de nuevos perfiles profesionales a fin de responder a los nuevos modelos de empleo. En este sentido, se plantea un reto sumamente interesante por cuanto “la digitalización puede suponer un riesgo de mayor polarización en la estructura del empleo” y, por otro lado, porque “puede generar un déficit de profesionales en algunas ocupaciones, como es el caso de los perfiles especializados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas”. Por tales motivos, remarca que la actuación debe orientarse a acciones, impregnadas con perspectiva de género, que permitan la formación y recualificación profesional de las personas trabajadoras.

Por consiguiente, el objetivo será “impulsar la incorporación de mayor número de mujeres, que las capaciten para la promoción profesional o para reorientar su trayectoria a sectores con mejores perspectivas. Un reto significado y mantenido en el tiempo es el de la plena incorporación de la mujer a la adquisición de estos perfiles especializados”.

³¹ ROJO TORRECILLA, E. (2023). “La nueva Ley de empleo. Una apuesta por la empleabilidad y la atención a la persona”, *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 11, pp. 3-5.

³² RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2023). “La arquitectura institucional de las políticas de ocupación en la nueva Ley de Empleo”, *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 12, p. 2.

Respecto del segundo de los instrumentos de planificación y coordinación estatal señalados, esto es el Plan anual para el fomento del empleo digno también refleja que el objetivo de las políticas activas de empleo debe enmarcarse en “orientar, formar, intermediar e incentivar hacia aquellos sectores con mayor proyección de futuro a las personas en desempleo y las que puedan ver amenazada su actividad”. Y concreta, específicamente, en una acción específica orientada a “crear oportunidades de acceso a nuevos empleos en nuevos sectores, tomando como referencia la transformación hacia un contexto verde, sostenible, colaborativo y digital, impulsando el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes en sectores emergentes como la economía digital”.

Las entidades públicas encargadas de diseñar e implementar los servicios y programas de políticas activas de empleo son la Agencia española de empleo y los servicios de empleo de las comunidades autónomas, *ex art. 32.2 Ley 3/2023*. Y, para la ejecución de las políticas activas de empleo podrán valerse de la celebración de contratos-programa con otras entidades del sector público (entidades locales, universidades públicas, cámaras de comercio, industria).

Ello sugiere que a través de estos mecanismos de actuación pública, se pueden integrar en los planes de trabajo una serie de medidas y acciones que comprometidas con la inclusividad digital femenina.

Y, además, un punto relevante de esta nueva ley se refleja perfectamente en el art. 51 dedicado a la perspectiva de género en las políticas de empleo. Este apartado destaca porque se recoge una actuación pública con carácter sectorial orientada a “disminuir la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia en el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total”.

Pero ¿cómo se podrá a llevar a cabo esta acción en la práctica? Pues a tenor del art. 51.2, a través de medidas de incentivo al empleo, de tal forma que las empresas asociadas a dicho ámbito hayan incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total. Bien es cierto que constituye una actuación singularmente interesante y que podría ayudar en la práctica a revertir la infrarrepresentación femenina en el sector STEM. Sin embargo, hoy, el legislador no ha concretado ningún tipo de bonificación referida a la contratación de mujeres en el sector tecnológico³³.

5. ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

El sector tecnológico está abrumadoramente masculinizado y, en consecuencia, refleja una infrarrepresentación femenina sobre la que interesa ac-

³³ Sí que ha adoptado en Consejo de Ministros el 10 de enero medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social para colectivos vulnerables *ex art. 50 Ley 3/2023*. Nota de prensa <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2023/130223-incentivo-bonificacion-contrato-espana.aspx>

tuar para superar. No obstante lo anterior, el número de mujeres que se ha incorporado a este sector ha ido en aumento marcando un crecimiento tenue pero esperanzador.

Una posible solución a esta realidad consagrada en el tiempo en el sector profesional STEM y, particularmente, en el sector tecnológico, puede encontrarse en la nueva fórmula formativa creada por la LOFP. Una FP de calidad, centrada en la persona, con carácter flexible y acumulable, con una orientación profesional que acompañe en las diversas etapas a la persona y de carácter dual e inmersiva que ofrezca respuesta a los retos socioeconómicos al corto y largo plazo. De este modo, se permitirá una transición más rápida de las personas al mercado laboral facilitando las posibilidades de inserción profesional.

Pero, también resulta de interés las aportaciones que ha incorporado la nueva Ley 3/2023 a través de la adopción de planes de empleo específicos en materia tecnológica, así como de medidas de incentivo para las empresas que colaboren con la disminución de la infrarrepresentación femenina. En referencia a este último punto, el legislador debe adoptar prioritariamente las actuaciones que fueran necesarias a fin de determinar en qué consistirá (ayudas o subvenciones directas a la contratación, rebaja de cotizaciones a la seguridad social) y qué requisitos deberán cumplirse por las empresas (número de personal de acceso, mantenimiento en el empleo, contratación con compromiso de plan formativo).

Este objetivo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso tanto a la formación como a la ocupación profesional libre de sesgos de género, se emprende en los retos que afronta Europa a través del programa “Itinerario hacia la Década Digital”, por el cual se pretende alcanzar en el contexto de la transformación digital, una sociedad más próspera, igualitaria y, en definitiva, cohesionada.

Por tales razones, es una cuestión que debe preocupar –ya que puede conllevar una polarización del mercado de trabajo en la presente y futura era de la digitalización de la sociedad–, pero también ocupar, por cuanto justifica el camino emprendido por la actividad gubernamental en aras de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito profesional.

En suma, una actuación de justicia social que requiere redoblar esfuerzos en pos de su efectiva consecución. Se trata de un compromiso gubernativo que augura una época de cambios, entre otros, remover los estereotipos de género insertados durante décadas en nuestra sociedad a fin de lograr el empoderamiento digital de las mujeres. Todas las personas deben estar situadas en el centro de la transformación digital para garantizar su pleno posicionamiento y protagonismo social y profesional, pero especialmente en un sector como el STEM que marcará el devenir de la sociedad del futuro.