

14



La Formación Profesional como puerta de la profesionalización femenina. Mito o realidad

The Professional Formation as a gateway to female professionalization. Myth or Reality

Carlos Sánchez Muñoz*;
Ana María Martínez-Martínez**;
Anabel Corral Granados***;
María José Morales Gázquez****

DOI: 10.5944/reec.47.2025.39543

Recibido: 25 de enero de 2024
Aceptado: 6 de abril de 2024

* CARLOS SÁNCHEZ MUÑOZ. Departamento de Educación, Universidad de Almería **Datos de contacto:** E-mail: csm864@ual.es

** ANA MARÍA MARTÍNEZ-MARTÍNEZ: Departamento de Educación, Universidad de Almería. **Datos de contacto:** E-mail: ammm871@ual.es

*** ANABEL CORRAL GRANADOS: Departamento de Educación, Universidad de Almería. **Datos de contacto:** E-mail: acg287@ual.es

**** MARÍA JOSÉ MORALES GÁZQUEZ: Departamento de Enfermería, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. **Datos de contacto:** E-mail: mariajose.morales@ulpgc.es

Resumen

En este artículo se trabaja la evolución de la Formación Profesional en España desde mediados del siglo XX a la actualidad, destacando su papel como elemento modificador ante las cuestiones de discriminación femenina en lo referente a especialización y grado de profesionalización. Tras una primera contextualización sobre la importancia de la Formación Profesional para solventar los problemas de desempleo y la falta de industrialización que caracterizaban a España durante el franquismo, se aborda la integración de la mujer en la Formación Profesional a mediados del siglo XX, destacando los obstáculos socioculturales y económicos que enfrentaron. Se menciona la creciente presencia femenina en estudios de oficios, con 47 centros que permitían la presencia femenina, aunque persistían estereotipos de «profesiones de mujeres». En las décadas posteriores, se observa una lenta integración femenina en ciertas disciplinas de Formación Profesional, pero persiste la tendencia de elección según roles de género. El texto continúa realizando un análisis de la presencia femenina en la Formación Profesional en la actualidad, en diferentes disciplinas, evidenciando estereotipos persistentes. Se añade a esta situación la importancia de superar las barreras de género y de promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello se aboga por una reevaluación de la división de las especialidades de forma que se elimine la discriminación en unas y otras atendiendo únicamente al género. Finalmente, se explora la incidencia de la formación de la mujer en el mercado laboral, destacando las desigualdades en términos de empleo, remuneración y condiciones laborales. Contra lo que se propone un cambio en la percepción de las profesiones y la importancia de la formación integral donde la Formación Profesional es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades. El texto concluye con la necesidad de un compromiso social para superar estigmas y lograr una verdadera igualdad en el ámbito laboral.

Palabras clave: Formación Profesional; Mujer; Empleo; Educación

Abstract

This article deals with the evolution of Vocational Education and Training (VET) in Spain from the mid-twentieth century to the present, highlighting its role as a modifying element in the face of issues of female discrimination in terms of specialization and degree of professionalization. After a first contextualization of the importance of Vocational Training to solve the problems of unemployment and lack of industrialization that characterized Spain during the Franco regime, the integration of women in VET in the mid-twentieth century is addressed, highlighting the socio-cultural and economic obstacles they faced. Mention is made of the growing female presence in vocational studies, with 47 centers that allowed female presence, although stereotypes of "women's professions" persisted. In later decades, a slow integration of women in certain vocational training disciplines was observed, but the tendency to choose according to gender roles persisted. The text continues with an analysis of the female presence in vocational training today, in different disciplines, highlighting persistent stereotypes. It adds to this situation the importance of overcoming gender barriers and promoting equal opportunities in the workplace. To this end, a re-evaluation of the division of specialties is advocated in order to eliminate discrimination in some specialties based solely on gender. Finally, the incidence of women's training in the labor market is explored, highlighting inequalities in terms of employment, remuneration and working conditions. Against which it proposes a change in the perception of professions and the importance of comprehensive training where vocational training is essential to ensure equal opportunities. The text ends with the need for a social commitment to overcome stigmas and achieve true equality in the workplace.

Keywords: Vocational Training; Woman; Employ; Education

1. Introducción

La relación entre educación, equidad de género y entorno laboral es un tema crucial en la sociedad contemporánea. A medida que avanzamos en el siglo XXI, persisten desafíos arraigados en la discriminación de género, destacando en ellos la importancia de una reflexión profunda sobre el sistema educativo y su influencia en la configuración de roles y oportunidades profesionales.

La educación, lejos de ser simplemente un medio para adquirir conocimientos, desempeña un papel fundamental en la construcción de identidades y aspiraciones. Además, por su potencialidad y capacidad para obtener resultados, se postula como medio idóneo en la resolución de problemáticas sociales. En este contexto, la Formación Profesional se ha situado, desde el siglo pasado, dentro del sistema educativo como un agente de particular relevancia en lo que se llamó «formación en oficios», ya que se entiende como primera toma de contacto de las generaciones más jóvenes de cada etapa con las profesiones (Cabana y Freire, 2018) y, con ello, con el ámbito laboral.

Sin embargo, la distribución de género según las especialidades de la Formación Profesional, desde su inicio, ha mostrado que la influencia de diferentes factores sociales y culturales tenían un peso decisivo en la elección. En especial, se dejó de manifiesto la relación directa entre las profesiones y el género; una cuestión que, lejos de atender a los criterios de empleabilidad, mostró la deficiencia de su aplicación en lo relativo a igualdad y efectividad del sistema educativo, pero también, del propio mercado laboral.

En torno a esta situación, la compleja función de la Formación Profesional y su reflejo como reproducción de la división social y laboral existente se estableció como una constante que se mantiene hasta la actualidad. La dicotomía entre las habilidades de hombres y mujeres para la realización de trabajos continúa como eslabón de la cadena de desigualdades de género que se enuncia y transmite desde la educación secundaria y sus itinerarios de formación.

El marco educativo en general, y específico a lo que se refiere a este nivel, es, por tanto, una realidad clave que ha necesitado y necesita de reformas integrales en lo relativo a las cuestiones de género e igualdad. Unos componentes que deben trabajarse transversalmente, desde las distintas disciplinas y a todos los niveles, con la intención firme y precisa de eliminar las barreras que se han mantenido en post de brindar las mismas oportunidades, obviando juicios derivados de cuestiones vanas como el género o la clase social (Montané, 2011).

Si bien es cierto que la consecución de la equidad entre género en el ámbito laboral no puede lograrse únicamente a través de reformas educativas, también lo es que este campo tiene una función de gran relevancia para ello. De igual forma, el sistema productivo también debe modificarse en aras de lograr una igualdad de oportunidades, ya sea desde el ámbito de la especialización o en el crecimiento y desarrollo de la labor profesional en todas las esferas existentes, dejando al margen las restricciones hacia la mujer (Maldonado, 2015).

Como puede verse, los enlaces entre educación e igualdad de género son destacables, a lo que se une la importancia en el desarrollo de la Formación Profesional como realidad de constitución de profesionales especializados que se van a incorporar al mercado laboral (Climent, 1997). Las metas establecidas para ello y su incidencia, desde su integración en el sistema educativo, son un contexto a analizar desde su inicio y, especialmente, desde la integración de la mujer en estos estudios y especialidades.

En este contexto, el análisis y las reflexiones de este artículo se centran en los estudios de Formación Profesional, tratados desde el siglo XX, como puerta del acceso de la mujer a la especialización y, con ello, al mercado laboral. Asimismo, se trata de estos estudios como la solución para los problemas de desempleo existentes en España (Alves, 2008). Posteriormente, se utiliza un enfoque histórico basado en la revisión tanto de las disposiciones legales como de las fuentes históricas que tratan de la Formación Profesional y de su importancia para la igualdad de oportunidades en formación y en la entrada al mercado de trabajo (Casanova, 2003). Para ello se continúa con el estudio del papel que desempeña la mujer en su acceso a los estudios de este nivel, teniendo en cuenta cuáles son las disciplinas donde se inició su integración y los datos de matriculación. De igual forma, se establecen los motivos de elección de las especializadas y las causas por las que se realizaban estos estudios, destacando entre estas la determinación del rol de la mujer en unas y otras especialidades.

Para analizar la posición femenina en la Formación Profesional actual se realizan enlaces entre la evolución y modificaciones que se han realizado en estos estudios, partiendo desde la premisa de la perpetuación de los roles de género determinados por la especialización en según qué áreas. En este sentido es necesario tener en cuenta las necesidades del mercado laboral y la irrupción de elementos clave como las nuevas tecnologías. Asimismo, a continuación, se presenta la directa relación entre la Formación Profesional y los sectores más industriales, donde la presencia femenina presenta bajos índices (Rial *et al.* 2011).

Se finaliza con el estudio de la incidencia de las normativas sobre la integración de la mujer y la igualdad en derechos dentro de las diferentes profesiones.

2. La importancia de la Formación Profesional en la sociedad española del siglo XX

La Formación Profesional en el siglo XX estuvo marcada, principalmente desde mediados de siglo, por su salida a la palestra como solución y como componente de creación necesaria con el que luchar contra los problemas de desempleo y de retraso en la industrialización que caracterizaban a España en esta época. Su proceso de evolución estuvo anclado a las variaciones, en cuanto a leyes se refiere, que respondían e iban estableciendo nuevos caminos y aspectos presentes en línea con las necesidades en la sociedad del momento a las que dar respuesta (Vallejo *et al.*, 2017).

Como momento significativo, fue en los años 1966 y 1967 cuando hubo un amplio aumento de interés de la población en estos estudios, lo que supuso que, en que cada curso, fueran más los jóvenes que optaban por su realización. Por lo tanto, la matriculación en Formación Profesional creció ampliamente (Sánchez, 2020). Si bien es cierto que esta situación solo se produciría durante un lustro y que, aunque sí existía un gran número de matrícula, teniendo en cuenta que no eran la opción principal para los jóvenes, las cifras acabaron por estancarse e incluso amenazaron con decrecer ya entrada la década de los 70.

Fue precisamente en 1970 cuando se aprobó la Ley General de Educación (LGE) (BOE, 1970) pero su puesta en marcha necesitó de varios años hasta que se pudieron llevar a la práctica las modificaciones y pretensiones que presentó. Esta norma supuso el inicio de la ruptura con el modelo anterior, aunque eso sí, de manera progresiva, lo que dio lugar a la convivencia entre el plan nuevo y los estudios en periodo de extinción.

Para la entrada en vigor de la normativa en lo referido a Formación Profesional y la posterior puesta en marcha, se añadió el Decreto 2.459/1970 (BOE, 1970) donde se dictaminaron dos cursos que servirían de puente entre los alumnos sin título de Bachiller Elemental y aquellos con edad para acceder, pero con niveles excesivamente bajos como para poder asimilar las materias que se impartían en esta formación. Estos cursos eran el de adaptación y transición que permanecieron hasta la extinción total de la Formación Profesional Industrial (FPI) (BOE, 1955). El comienzo de estos itinerarios hizo que la matrícula en el curso 1971-72 aumentase considerablemente, al volver a abrir el camino educativo a quienes no contaban con poder continuar sus estudios.

A nivel general, a lo largo del territorio nacional, la implantación del primer grado de Formación Profesional y de los cursos de adaptación y transición durante el curso 1972-73 se tradujo en un incremento paulatino de los matriculados. Se conformaron cifras muy positivas con respecto a su efectividad que fueron aumentando progresivamente según se fueron instaurando. Asimismo, a la vez, se establecieron los siguientes cursos formativos, como el segundo grado, aunque la puesta en marcha de estos estudios no fue definitiva hasta el curso 1975-76, con la aprobación del Decreto 995-197429 (BOE, 1974), en especial de su disposición transitoria primera.

Es precisamente en este curso cuando se registraron los mayores índices de matriculación donde la inscripción en Formación Profesional aumentó en un 30,5 %. Sin embargo, estas cifras no se mantuvieron y, a partir del ecuador de la década, comenzaron su descenso. Distintos autores como García y Lorente (2015) apuntan a que esta variación de cifras se debe a las actitudes sociales frente a estos estudios. En su inicio, existió la creencia de que la Formación Profesional resolvería los problemas de formación y empleo de los que la sociedad adolecía; mientras que, una vez constituidos estos estudios, la dejadez y dificultades a los que debieron enfrentarse hicieron que este interés decayese y se terminara por estancar.

También es de obligada referencia, para entender este gran aumento de la población estudiantil, el hecho de que en este curso y el siguiente, 1976-77, se produjeron las extensiones en cuanto a la obligatoriedad de los estudios, es decir, se aumentó la edad hasta la que era obligatorio estar escolarizados. La primera modificación agregaba que, si no se realizaban estudios de Bachillerato Unificado Polivalente, se obligaba a cursar la Formación Profesional; y, al año siguiente, la obligatoriedad de escolarización aumentó hasta los 15 años. Aunque es cierto que estas directrices no se cumplieron de forma absoluta, es innegable que supusieron un incremento de matriculación de proporciones considerables.

Aún con todas las cuestiones aquí expuestas, que explican el incremento de matrículas en estos estudios, la Formación Profesional continuó con un número de alumnos menor que otros niveles y ramas del sistema educativo. Por lo que, durante los años de transición a la democracia, la inversión para la promoción y mejora de la Formación Profesional en toda la geografía española estuvo a la orden del día.

3. La integración de la mujer en los estudios de Formación Profesional

A mediados del siglo XX se produjo un cambio significativo en la Educación y en la profesionalización que se tradujo en una ligera integración de las mujeres en los estudios secundarios y en aquellos relacionados con la técnica y la Formación Profesional. Desde

la propia legislación se promulgó un intento de equidad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres que se vio representado por la aprobación de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer que recogía que «en las mismas condiciones que el hombre, la mujer puede participar en oposiciones, concurso-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas. Asimismo, tendrá acceso a todos los grados de enseñanza» (BOE, 1961, p. 11.004).

Esta situación, que se fue dando de una manera lenta y paulatina, estuvo ligada a distintas causas y factores con gran incidencia en el papel de la mujer y en su rol social. Las investigaciones de diferentes autores como las propuestas por Borreguero (1967) proponen a su respecto una división entre los motivos socioculturales, los económicos y los que dependen de la orientación hacia una profesión. Las causas socioculturales se centran, principalmente, en los prejuicios relativos a la mujer en el mundo del trabajo dejando de lado su presencia y reduciendo esta a la labor doméstica. Vinculados a estos se posicionaban los motivos económicos escudados, por un lado, en la preferencia para que fuese el hijo el que estudiara y, por el otro, en el ahorro que la permanencia en casa de la hija suponía frente a matrículas, recursos y gestiones relativas a la formación educativa.

El caso de la orientación era más complejo y venía dada precisamente por la creencia de la restricción de las funciones de la mujer al círculo familiar y la posición, generalmente paterna, hacia la formación de las hijas. Frente a esta creencia fueron surgiendo poco a poco distintas tendencias que manifestaban la necesidad de implementar la importancia de la formación de la mujer para integrarse en el mundo laboral. Una integración que no solo debía darse en los puestos más bajos y sin especialización. El objetivo claro era contribuir al desarrollo integral, personal y social femenino (Tobío, 1998).

Mención aparte merece la cuestión de las enseñanzas universitarias cuyo papel en la formación femenina no puede pasarse por alto y que reflejaba distintas valoraciones sociales sobre su realización por uno y otro género. Mientras que para el género masculino la carrera universitaria suponía el acceso al sistema productivo en puestos superiores con retribución económica más alta, solo el 50 % de las mujeres con estudios universitarios ejercían profesionalmente. La realización de una carrera universitaria solo determinaba que contaban con un mayor nivel cultural (Laorden y Giménez, 1978).

Volviendo al ámbito que nos ocupa, a estas causas generales relacionadas con el contexto inmediatamente directo, el familiar, se unía la escasez de centros de Formación Profesional cuya oferta incluyera plazas para alumnas. Asimismo, las disciplinas ofertadas también contaban con diferentes prejuicios que se traducían en lo que se llamaron «profesiones de hombres», dejando a la Sección Femenina encargada de la mujer (Richmond, 2003).

«Las Escuelas de Formación Profesional forjan hombres, según el modelo oficial del Régimen: el mensaje político tradicional se atribuía al Ejército el mérito de 'hacer hombres' se traslada, en los sesenta, a este tipo de formación. Su equiparación, en el género femenino, se encuentra en los cursos de la Sección Femenina para preparar mujeres» (Paz y Coronado, 2005, p. 11).

En total, en la década de los 60, según los datos mantenidos y atendiendo a su reconocimiento por el Ministerio de Educación y Ciencia (Borreguero, 1967), los centros femeninos españoles dedicados a la formación en oficios eran un total de 33; divididos

por su dirección en: 17 dirigidos por la iglesia, seis por la Organización Sindical, cuatro de la Sección Femenina de FET y de JONS y cinco de titularidad privada. Unidos a estos, desde 14 centros de Formación Profesional Industrial se permitía el acceso a alumnado femenino (Dávila *et al.*, 2014). Lo que hizo un total de 47 centros de Formación Profesional donde se permitió el acceso femenino a la formación de oficios. Aunque eso sí, las plazas para mujeres se repartían entre las ramas de corte y confección, cerámica y abaniquería, peluquería y cosmética, delineación, electrónica, textil, electricidad, ayudantes de laboratorio y escaparatistas. En el mercado laboral, la mano de obra femenina se repartía principalmente en el ámbito agrícola, la industria y los servicios en el hogar (Gallego, 1983).

Si continuamos avanzando en el tiempo, en las décadas siguientes, setenta y ochenta, se puede observar que la integración del alumnado femenino fue ocurriendo paulatinamente. Para ello es necesario analizar los datos de las dos normativas de Formación Profesional (Ley de Formación Profesional Industrial (FPI) (BOE, 1955) y Ley General de Educación (BOE, 1970) que convivieron durante la primera de estas décadas. En el plan en extinción la presencia femenina sería muy reducida, mientras que en el plan nuevo habría un amplio incremento que iba en consonancia con el crecimiento total del número de matriculaciones en estos estudios.

Tabla 1.
Alumnado de FP en centros Estatales en el curso 1975-76

TOTAL: 120.112 ALUMNOS

	Plan nuevo	Plan en extinción	
		Oficialía	Maestría
TOTAL	85.608	18.894	15.610
HOMBRES	61.688	17.496	14.588
MUJERES	23.920	1.398	1.022

Nota: Tomado de *La Formación Profesional en Almería durante la Transición* (p. 127) de C. Sánchez, 2020. Elaborado a partir de los datos extraídos del informe de escolarización de la FP del Instituto Nacional de Estadística (INE).

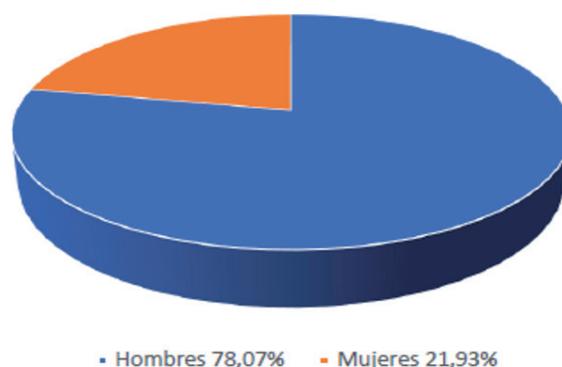


Gráfico 1. Alumnado estatal de FP por sexos curso 1975-76. Nota: Tomado de *La Formación Profesional en Almería durante la Transición* (p. 127) de C. Sánchez, 2020. Elaborado a partir de los datos extraídos del informe de escolarización de la FP del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Sin embargo, solo lo haría hacia algunas de las disciplinas y, con ello, hacia ramas de la producción muy concretas. La característica principal fue la reproducción de lo que se habían considerado roles femeninos, pudiendo así afirmarse lo propuesto por Rivera *et al.* (1984) al entender que la Formación Profesional era el reflejo de la división de social y de género que ocurría también en el terreno laboral

Como puede verse, el vínculo entre la Formación Profesional y la mujer va mucho más allá de lo relacionado con la formación académica, ya que también tuvo incidencia en la temática sobre la igualdad social y la igualdad de oportunidades profesionales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que frente a las elecciones femeninas personales también se encuentra una clara influencia de los factores sociales, familiares, culturales y de género propios del contexto individual; lo que marca de manera determinante la disposición por unas ramas concretas.

Sobre la decisión por las ramas se encuentran distintas teorías donde destaca el trabajo de Rivera *et al.* (1984) en cuya encuesta realizada se respondía a los motivos de elección de las distintas ramas de Formación Profesional. En este estudio quedó de manifiesto que se habían interiorizado los roles dentro del ámbito familiar y la réplica de lo realizado por otras mujeres de este, siendo una clara reiteración y perpetuación de los roles de género. Una posición enfocada al servicio y cuidado al que se había reducido el papel femenino y que solo se rompía en pocas ocasiones. Por lo tanto, y atendiendo a la existencia de cierta presión familiar y social, resultaba más difícil la ruptura con el estigma presente. Una cuestión que se apoyaba más aún en las facilidades o, la falta de oposición, especialmente paterna, para formarse en las ramas más relacionadas con el género femenino y esta realidad. A esto se sumaba la orientación desde los centros educativos de EGB que aconsejaban la dedicación femenina hacia esta línea de estudios, la Formación Profesional y, con ella, de las ramas generalmente con mayor incidencia en las alumnas.

Otro gran aspecto a tener en cuenta para esa elección era la existencia o ausencia de oportunidades laborales que se encontrarían al finalizar la formación. En los casos de las ramas entendidas como más relacionadas con la mujer existía la posibilidad de llegar a puestos superiores y con mayor remuneración. Una situación que distaba mucho en los casos contrarios donde ocupaban los puestos más básicos, en los que la remuneración era menor y, donde la brecha salarial con respecto al hombre aún se hacía más incipiente (Merino, 2020).

Desde el área política también se establecieron conexiones en torno a la posición que ocupaba la Formación Profesional y su desempeño en la modificación del rol femenino. La tendencia hacia esos estudios y su utilización como elemento para la igualdad era más común que fuera implementada por los partidos de izquierdas, determinada por la conciencia de la clase trabajadora y su orientación ideológica (Coraggio, 2016).

De igual manera, en el ámbito universitario la presencia femenina también se implementó durante las décadas de los setenta y ochenta, aunque el porcentaje masculino continuaba siendo mayoritario, 38 % frente al 62 % (López de la Cruz, 2002). En esta realidad, también pesaba el ideario social sobre las profesiones que correspondían a uno u otro género. Por lo tanto, el establecimiento de los modelos profesionales no era exclusivo de los estudios de Formación Profesional, sino que se extendía al ámbito educativo en general. Las cifras de alumnado femenino en la especialización, Formación Profesional y educación universitaria eran similares, aunque algo menores en el primero de estos ámbitos como muestran los siguientes gráficos.

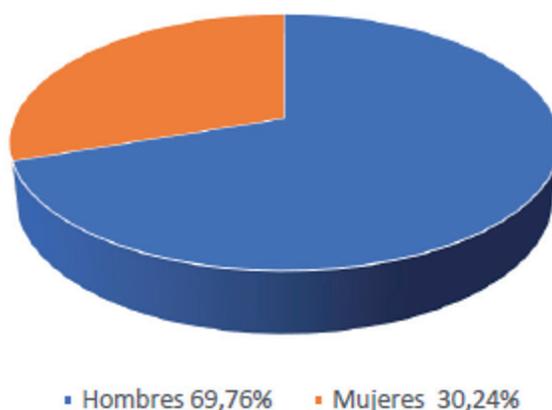


Gráfico 2. Alumnado Estatal de Formación Profesional por sexos (curso 1979-1980). Nota: Tomado de *La Formación Profesional en Almería durante la Transición* (p. 151) de C. Sánchez, 2020. Elaborado a partir de los datos extraídos del informe de escolarización de la FP del Instituto Nacional de Estadística (INE).

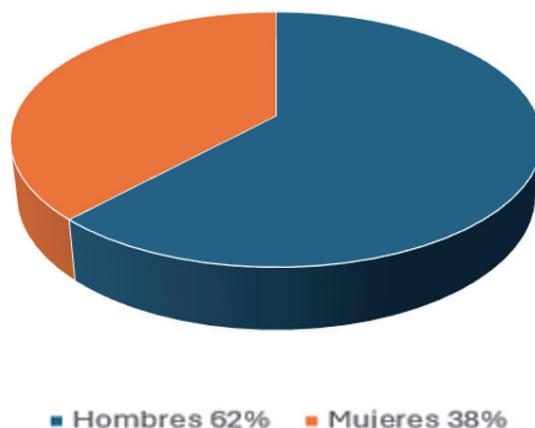


Gráfico 3. Alumnado femenino en enseñanzas universitarias (finales década de los 70). Nota: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de *La presencia de la mujer en la universidad española* (p. 6) de L. López de la Cruz (2002).

En consecuencia, la posición de la Formación Profesional y su papel en la reproducción de la segregación social y en la distribución del empleo no solo debe entenderse como una cuestión a resolver por estos estudios, sino que también es necesaria una modificación completa del sistema educativo que englobe a todos los niveles de estudios y que solventara las deficiencias existentes. El primer paso propuesto por diferentes sectores es la transformación de los estudios de educación secundaria en un marco que combine los trabajos teóricos y prácticos (Yanes y Ries, 2013). La propia segmentación que se produce en la decisión de modalidades en edades tan tempranas es una cuestión crucial (Ducca-Cisneros, 2018) donde aplicar medidas que resuelvan las desventajas femeninas en la elección. Llevar esto a la práctica significaría garantizar la igualdad de oportunidades para ambos géneros en la profesionalización y, con ello, en el ámbito profesional.

4. La mujer en la Formación Profesional actual

La permanencia de distintos estigmas en situaciones como el acceso a las familias profesionales o a los distintos puestos de trabajo es una realidad que se mantiene en la sociedad actual. Las investigaciones al respecto aún no son muy numerosas (Millán *et al.*, 2015), pero, cada vez más, se atiende a esta situación desde disciplinas tan claves como la sociología, la historia o con las propias del ámbito económico, dejando de manifiesto la incidencia que los estudios de la mujer han abierto en los últimos años.

Los estudios realizados a lo largo del ámbito europeo muestran una gran diferencia en el mercado laboral femenino entre unos países y otros aun en la actualidad. España se sitúa en aquellos con peores resultados inducidos por la desigualdad entre hombres y mujeres. Esto se explica por las políticas de austeridad y crisis que han supuesto la implementación de recortes, principalmente económicos, y la inexperiencia en la puesta en marcha de políticas de igualdad (Mariño y Rial, 2019).

La UNESCO (1998) marcó a finales de los noventa la igualdad de trato o no discriminación en el acceso a la educación y a la Formación Profesional como uno de sus objetivos fundamentales. Sin embargo, aún en la actualidad, las investigaciones han dejado de manifiesto que continúa habiendo discriminación y desigualdad tanto en el acceso como en la remuneración. La paridad entre especialistas, resultado del propósito pretendido, choca de frente con una realidad donde las ocupaciones femeninas hoy continúan estando marcadas por distintas disciplinas y continúan mayoritariamente en algunos ámbitos.

Asimismo, las exigencias del sistema, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, permiten afirmar que hombres y mujeres no compiten en un mismo mercado de trabajo, tanto en lo referido a oferta como en la demanda. Los motivos para esta situación son diversos, destacando entre ellos la maternidad o la conciliación familiar y sus principales efectos: la brecha salarial, el porcentaje de contratos a tiempo parcial y la dificultad de compaginar el trabajo de ambos progenitores que suele relegar a la mujer a las labores del hogar durante los primeros años de vida de los hijos (Sabater, 2014).

Desde el ámbito puramente académico, según las investigaciones llevadas al cabo sobre el tema por Silvestre (2012), Vicente *et al.* (2010), Ibáñez (2008) y Canales (2006), los distintos itinerarios de formación en España, en la actualidad, continúan manteniendo la tendencia femenina hacia el campo de las humanidades y las letras mientras que la orientación masculina se direcciona hacia las áreas científico-tecnológicas. Una división que mantiene la segregación en el ámbito laboral, que se transmite a través de las aptitudes contenidas en el currículum escolar al incidir directamente en la elección por las disciplinas a las que se consigue el acceso desde esas vías. Un escenario que se mantiene desde edades muy tempranas, ya que es en ellas, como ya se ha apuntado, cuando deben decidirse qué estudios se cursarán.

Anteriormente se hablaba de la integración de la mujer en la Formación Profesional y sus primeros pasos oficiales en la década de los sesenta, aún en la actualidad se confirma y mantiene la tendencia femenina hacia ciertas profesiones. Un hecho que conforta el balance realizado desde las trayectorias académicas y de formación escogidas, hasta lo que ocurre durante la inserción en el mercado laboral y los diferentes sectores de este.

La presencia femenina ha sido, desde sus inicios, claramente inferior en el caso del alumnado propio de la Formación Profesional. Si bien es cierto que, actualmente, esta situación se ha modificado, aún continúan existiendo diferenciaciones entre distintas especialidades y, con ello, en los sectores laborales relacionados. Como ya se apuntaba,

la idea social mantenida, acerca de la idoneidad de las distintas profesiones en función del género, ha sido un hándicap a superar que ha influido considerablemente en las elecciones y en lo que se consideraba adecuado de cursar para cada género.

La conservación de estos roles y la aceptación resultante en ello ha supuesto la continuidad discriminatoria de las mujeres hacia el desempeño de los puestos laborales, especialmente en lo concerniente a los sectores industriales y técnicos. Una realidad que se ha conceptualizado bajo la denominación de «inseguridad ocupacional» y que se une al hecho de que «la invisibilidad de esta problemática es en sí una de las mayores barreras hacia la consecución de la igualdad plena en estos sectores» (Mariño y Rial, 2019, p. 269). Este hecho se postula como un amplio obstáculo determinante que empuja a las alumnas a escoger aquellas profesiones con más salidas y mejor desempeño para ello.

En epígrafes anteriores dejábamos de manifiesto la oferta hacia la mujer presente durante estas décadas en los estudios de Formación Profesional. En la actualidad y pese a la eliminación de limitaciones en el acceso, las tasas de matriculación siguen en línea con este primer acercamiento de la mujer hacia la profesionalización, lo que se manifiesta en altos porcentajes femeninos en estas mismas disciplinas, según lo recogido por Mariño y Rial:

«Ciclo de imagen personal (con un 93,9 % en grado medio y un 96,1 % en grado superior); textil, confección y piel (con un 87,7 % en grado medio y un 88,7 % en grado superior); servicios socioculturales y a la comunidad (un 85,7 % en grado medio y un 89,2 % en grado superior); sanidad (con un 73,0 % en grado medio y un 73,2 % en grado superior), y administración y gestión (con un 63,4 % en grado medio y un 65,8 % en grado superior)» (Mariño y Rial, 2019, p. 254).

Como puede verse, en los datos anteriormente reflejados, durante mucho tiempo y hasta la actualidad, se han perpetuado y mantenido los estereotipos en la profesionalización. A lo que se suma, como elemento a tener en cuenta, que la especialización desde el ámbito universitario también ha seguido líneas semejantes.

Lo que además arrastra y conserva la existencia de otras problemáticas como la brecha salarial, pero, especialmente, lo que se ha llamado la feminización o masculinización de las profesiones. Un hecho que, unido a los elementos ya tratados, dificulta la validación y el reconocimiento hacia la mujer en el ámbito profesional.

Las posibilidades surgidas como resultado de la irrupción y desarrollo de las nuevas tecnologías y la globalización han supuesto un cambio significativo en este terreno. Los nuevos requisitos laborales que necesitan de capacidades comunicativas han vuelto a sacar a la palestra la importancia de habilidades que se han considerado más propias de los sectores femeninos (Sallé y Molpeceres, 2010).

La necesidad de respuesta desde el campo de la Educación para formarse en esas nuevas especialidades necesarias para hacer frente al mercado laboral actual, se postula como la oportunidad de realizar una reevaluación acerca de la división entre disciplinas y con ella hacia la segregación profesional y la combinación de especialidades ofertadas desde la Formación Profesional (Rubio, 2007). Lo que, si se realiza correctamente, puede significar la eliminación de la discriminación femenina en el mercado laboral y la igualdad real de oportunidades y condiciones entre todos los ciudadanos.

5. Incidencia de la formación de la mujer en el mercado laboral

En los últimos años se ha implementado, desde distintas esferas, la idea de lograr que la mujer tenga mejores oportunidades y logros de los que ha tenido profesionalmente. Un objetivo para el que se ha considerado fundamental la participación activa de la mujer en todas las esferas del ámbito profesional y social. Se pretende así eliminar los obstáculos que se han mantenido desde campos tan distantes como el sociocultural, el institucional o el legislativo. (Rial y Mariño, 2010).

Las dificultades para la mujer han sido una constante en el ámbito laboral desde su integración en el sistema productivo y, con ello, en el mundo laboral. Una situación que se ha mantenido en diferentes países europeos como España, Italia, Alemania y Francia y más allá en otros puntos geográficos como EE.UU. o Canadá bajo la premisa de la perpetuación de los roles de género y la discriminación resultante de estos.

Los datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹ en relación con la población activa muestran la existencia de diferencias claras tanto a nivel vertical como horizontal. Unas diferencias que se relacionan con cuestiones elementales como la tasa de empleo y desempleo de hombres y mujeres, la tipología de contratos obtenidos y desempeñados, las condiciones laborales en ambos casos o la variación entre la remuneración por el desempeño de los mismos puestos de trabajo.

Entre todo ello destaca la clara conexión entre los sectores como el industrial con la Formación Profesional y la integración de la mujer en ellos se traduce en una problemática donde los estudios de esta índole ocupan un lugar clave para erradicar las desigualdades. La presencia femenina en estos estudios no solo se postula como el reflejo del cambio en el terreno social, sino que también dota de oportunidades a la mujer en otros sectores para su desarrollo profesional y el crecimiento personal en estos campos.

Las investigaciones al respecto de Fernández (2003) muestran una clara incidencia de esta discriminación en las profesiones industriales, dejando así patente la falta de validación y las dificultades que afectan a las profesionales de este ámbito. Cuestión que también queda representada por la baja presencia de las mujeres en los ciclos formativos pertenecientes a las diferentes especialidades² de las ramas más enfocadas hacia la industria. De esta manera, la sociedad y el mercado laboral se mantienen en línea con la segregación laboral y ocupacional caracterizada por la desigualdad en las oportunidades de la población femenina a la hora de participar en actividades laborales consideradas propias del género masculino.

La Formación Profesional y los estudios y especialización a los que se refiere son el vehículo clave para la implementación de valores universales que deben trabajarse de una manera transversal. Entre ellos la igualdad entre ambos géneros, ya sea en cuanto a formación académica, especialización profesional o emprendimiento empresarial y laboral. Este cambio en los estudios y su intencionalidad supondría la necesaria ruptura con los estereotipos perpetuados históricamente y con su transmisión a las nuevas generaciones. Además, se apoyaría la indiscutible premisa acerca de que las profesiones necesitan de una especialización propia de la adquisición de habilidades y conocimientos

1 Para más información al respecto visítase la web del INE. <https://www.ine.es/index.htm>

2 Edificación y obra, 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 de consumo.

personales, para los que no supone beneficio ni obstáculo la identidad o el género personal. El mercado laboral debe continuar esta estela escogiendo a los candidatos más aptos para el perfil solicitado.

En esta línea y si se tienen en cuenta los dos puntos fundamentales para la contratación: la experiencia laboral y los conocimientos y habilidades técnicas y personales, desde los estudios de Formación Profesional puede darse respuesta a ambas realidades, principalmente en lo referido a especialización (Riveiro y Ordóñez, 2015). Por lo tanto, la consecución de su propósito sería también la de la integración, tanto en el ámbito profesional como en el sistema de prácticas, de hombres y mujeres. A lo que se sumaría la posibilidad de experiencia previa antes de integrarse en el sistema laboral, común y propia de las prácticas curriculares de la Formación Profesional. Atendiendo a esta realidad podemos entender la importancia de que existan objetivos claros y satisfactorios que tengan como característica principal la igualdad de oportunidades basada en un sistema de formación que tiene en cuenta los dos factores para la contratación, independientemente del género del estudiante/trabajador.

Desde las instituciones gubernamentales también se han ido poniendo en marcha diferentes normativas y legislación que han ido apoyando la importancia de la igualdad de acceso y de formación, ejemplo de ello es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que implementaba medidas para garantizar la igualdad entre los dos sexos en el acceso al empleo, en la Formación Profesional, en la formación y en las condiciones laborales (BOE, 2007). A la que se sumarían diferentes normativas de índole autonómica con el mismo objetivo.

En este caso, y teniendo en cuenta el intento realizado por las entidades públicas, el hándicap a superar es el desconocimiento que a veces existe por falta de información acerca de las leyes laborales y de sus contenidos. Un hecho que genera inseguridad profesional y que debe atenderse bien sea desde el ámbito académico durante la formación de estos profesionales o por otros medios. En el caso educativo esta información también incide en la formación de docentes para que conozcan los cambios legislativos y sus características, de esta manera se le ofrecería al alumno una formación integral que atiende a su vez a la formación, al acceso en el mercado laboral y a los derechos y obligaciones que la legislación otorga. Una cuestión para la que ya se están poniendo en marcha diferentes alternativas que plantean la necesidad y la importancia de incluir cuestiones sobre la igualdad y, con ello, la igualdad de oportunidades, en los planes de estudios de las disciplinas y especialidades de Formación Profesional (Barrera *et al.*, 2018).

Se pretende así acabar con la falta de desconocimiento e información que, en ocasiones, acusan las mujeres y que permite a empresarios y jefes presionar o postergar el reconocimiento laboral. Cuestiones como la maternidad o la conciliación familiar deben estar en un lugar destacado, y deben atenderse con especial insistencia entre estas normativas y su información. Si verdaderamente aspiramos a que se respete el derecho a conciliar la vida laboral y familiar, especialmente en sectores donde predomina la mano de obra masculina, es imperativo lograr una auténtica corresponsabilidad y respeto por los derechos de los trabajadores, independientemente de su género. Para ello se necesita un fuerte compromiso social que apueste por la formación, habilidades y conocimientos como elementos para la empleabilidad, obviando el género, sin más distinción que la derivada de poseer una formación que se adecúa al perfil requerido en el puesto ofertado.

6. A modo de balance

A lo largo de esta investigación se han analizado los cambios en la integración de la mujer en el mundo laboral español, a través de su especialización por el sistema educativo, especialmente desde la Formación Profesional, desde mediados del siglo XX. Para ello se ha partido desde las primeras referencias legislativas que abogaban por la igualdad laboral entre géneros. Una situación que se corresponde con un proceso lento, dificultado por distintos factores como los económicos, los socioculturales o los relacionados con la orientación hacia una u otra profesión, una cuestión ampliamente afectada por las restricciones y, con ello, con la estereotipación y perpetuación de los roles de género. Aunque, desde la legislación, se hicieran referencias desde hace décadas a la igualdad en cuanto al acceso y pertenencia al terreno laboral.

La situación del sistema educativo en lo referente a oferta femenina era bastante restringida en las décadas de los años sesenta y setenta, donde solo era posible cursar estudios de Formación Profesional en unos pocos centros. De igual manera, la oferta de especialidades en ellos era muy limitada y correspondía directamente con la creencia acerca de las «labores femeninas» relacionadas en su mayoría con el cuidado y servicio.

Por lo tanto, aunque se produjo una integración de la mujer en estos estudios, se dio de manera gradual y con la particularidad de continuar reproduciendo los roles tradicionales. Se trataba, por un lado, del reflejo de división entre géneros en la especialización y, por el otro, de la limitación laboral resultante; sin dejar de tener en cuenta que la elección dentro de las ramas también estaba supeditada a las figuras familiares y al contexto personal de cada alumna. Orientación escolar y presión familiar perpetuaban así los estereotipos de género, llevando a convertirlos en una característica genérica de la sociedad.

A través de este estudio se ha tratado la conexión entre la Formación Profesional y los roles de género, haciendo hincapié en la necesidad de transformar el plan de estudios de estas disciplinas, así como del propio sistema educativo para poder garantizar la igualdad de oportunidades. La modificación propuesta implica combinar teoría y práctica en la educación secundaria y abordar la segmentación temprana de modalidades de estudio para superar las desventajas que el sistema de especializadas, donde pesan los roles y estereotipos supone para la mujer. En conjunto, destaca la necesidad de cambios integrales para lograr igualdad de género en la profesionalización y el ámbito laboral.

La conservación de los estigmas sexistas en el acceso a las especialidades y ramas profesionales y, por tanto, en el ámbito laboral, es una realidad sobre la que hay una escasa investigación, aunque en los últimos años esta tendencia empieza a solventarse. Asimismo, la situación de la mujer en el mercado laboral español ha continuado siendo desigual como resultado de las políticas de crisis y austeridad imperantes en los últimos años. Aunque desde instituciones internacionales como la UNESCO se haya planteado el objetivo de acabar con la discriminación y desigualdad en el acceso laboral y las remuneraciones; aún se mantiene la segregación en algunos sectores.

En cuanto a esta segregación, también se plantea su persistencia en relación a la tendencia hacia los campos de estudios, en el caso femenino hacia humanidades y letras, mientras que la orientación masculina se dirige a áreas científico-tecnológicas, reflejando la división de género desde edades muy tempranas. Puede decirse como resultado que la integración de mujeres en la Formación Profesional, iniciada en la década de los sesenta, solventada en lo relativo a acceso, sigue reflejando en la actualidad una preferencia clara hacia ciertas profesiones, manteniendo roles y estereotipos de género.

La normalización de esta situación es entendida como una problemática en lo referido a la aceptación de la discriminación femenina, especialmente en los sectores industriales y técnicos; los que, por su parte, tienen una vinculación evidente con los estudios de Formación Profesional. Lo que se une a problemas posteriores que van más allá de la feminización o masculinización de los puestos laborales, especialmente en lo referente a la brecha salarial. Problemáticas entre las que se evidencian las diferencias de empleabilidad, en cuanto a condiciones laborales y de remuneración entre hombres y mujeres.

La irrupción de las nuevas tecnologías y la globalización han supuesto un cambio significativo, como se ha comentado durante el texto, apostando por la necesidad de nuevas competencias y habilidades alejadas de las demandas profesionales de índole más tradicional. Como resultado, y directamente unido a la formación en las carreras más técnicas, la Formación Profesional y su reevaluación se plantea como una idónea oportunidad para eliminar la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades y condiciones en el mercado laboral.

De esta forma se implementaría iniciativas tanto educativas como laborales y sociales enfocadas en mejorar las oportunidades profesionales de las mujeres, reconociendo la persistencia de obstáculos socioculturales, institucionales y legislativos. Se enfatiza la importancia de la Formación Profesional como vehículo clave para erradicar desigualdades y promover la participación femenina en sectores industriales. Asimismo, partiendo desde su constitución y desarrollo, estos estudios también propician la oportunidad para implementar valores universales de igualdad, romper estereotipos y transmitir a las nuevas generaciones la idea de que la identidad personal no es un obstáculo para la integración en el mercado laboral.

Finalmente se ha tratado sobre el desconocimiento de las leyes laborales y la falta de información generan inseguridad profesional, lo que destaca la importancia de la formación integral de docentes y la inclusión de temas de igualdad en los planes de estudios de Formación Profesional. La Educación y, especialmente, la Formación Profesional por su conexión directa con el mercado laboral, debe abordar cuestiones como la conciliación familiar y la maternidad, promoviendo la coherencia y el respeto por los derechos de los trabajadores, principalmente, la igualdad entre ellos y ellas.

7. Referencias

- Alves, N. (2008). *Juventudes e inserção profissional*. EDUCA y Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Barrera, D.F., Calles, C., Orantes, B.R. y Pinto, M.C. (2018). Igualdad de género en los planes de estudio de la Formación Profesional de la Universidad Tecnológica de El Salvador. *Revista entorno*, 66, 256-268. <https://doi.org/10.5377/entorno.voi66.6875>
- Borreguero, M.C. (1967). La Formación Profesional femenina. *Revista de Educación*, 188, 72-79. <https://bit.ly/3SeLHsP>
- Cabana, A. y Freire, E. (2018). Haciendo barro, produciendo género. Mujeres en la alfarería de la Galicia rural desde finales del siglo XX. *Arenal. Revista De Historia De Las Mujeres*, 25(1), 53-70. <https://doi.org/10.30827/arenal.v25i1.5635>

- Canales, A.F. (2006). Las mujeres y la enseñanza científico-tecnológica en la España del siglo XX. *Revista de Estudios de Género y Teoría Feminista*, 5, 111-128. <https://bit.ly/41VIIc2>
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y Relaciones laborales*. CINTERFOR. <https://bit.ly/3J2uEF6>
- Climent, E.A. (1997). Formación Profesional y desarrollo. *RIFOP: Revista interuniversitaria de formación del profesorado: continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales*, 30, 19-30. <https://bit.ly/3TZArkI>
- Coraggio, J.L. (2016). Perspectivas / Desafíos en la Formación Profesional vinculados a la economía popular, las políticas públicas y el desarrollo local. El rol de la universidad. +E: *Revista de Extensión Universitaria*, 5, 6-19. <https://doi.org/10.14409/extension.v5i5.5137>
- Dávila, P., Naya, L. M., Murua, H. (2014). La Formación Profesional en la España contemporánea: políticas, agentes e instituciones. *Historia de la educación*, 33, 43-74. <https://bit.ly/47FrNvo>
- Decreto 2459/1970 de 22 de agosto, sobre calendario para aplicación de la reforma educativa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 5 de septiembre de 1970, núm. 213, 14613 a 14617. <https://bit.ly/3tLarj5>
- Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 18 de abril de 1974, núm. 93, 7909 a 7915. <https://bit.ly/3SosUQr>
- Ducca-Cisneros, L.V. (2018). Elegir en tiempos revueltos: orientación vocacional y adolescentes “en riesgo” de exclusión social. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 8(14), 125-146. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7241>
- Fernández, C. (2003). *Psicologías sociales en el umbral del siglo XXI*. Fundamentos.
- Gallego, M. T. (1983). *Mujer, Falange y Franquismo*. Taurus.
- García, E. y Lorente, R. (2015). Recorrido por la imagen social de la Formación Profesional: un camino hacia su revalorización. *Revista española de Educación Comparada*, 26, 2015, 119-134. <https://doi.org/10.5944/reec.26.2015.14270>
- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen: Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 123, 87-122. <https://doi.org/10.2307/40184894>
- Laorden, A. y Giménez, P. (1978). La mujer en la universidad española. *Papers: revista de sociología*, 9, 73-88. <https://bit.ly/49ioxUD>
- Ley de 20 de julio de 1955 sobre Formación Profesional Industrial. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 21 de julio de 1955, núm. 201, 4442 a 4453. <https://bit.ly/48QB17W>

- Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de julio de 1961, núm. 75, 11004 a 11005. <https://bit.ly/3O4RcaZ>
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 6 de agosto de 1970, núm. 187, 12525 a 12546. <https://bit.ly/3tIrPVG>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm. 71, 1 a 65. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- López de la Cruz, L. (2002). La presencia de la mujer en la universidad española. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 4, 291-299. <https://bit.ly/4cIlPxN>
- Maldonado, J.P. (dir.) (2015). *Mind the gap. Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*. Laborum. <https://bit.ly/3Jk2IwB>
- Mariño, R. y Rial, A. (2019). Balance de las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos de Formación Profesional en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia. *Educación*, 55(1), 251-272. <https://bit.ly/3SiElEO>
- Merino, R. (2020). Formación Profesional y género: desigualdades que persisten, algunos cambios y debates pendientes. *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, 13(3), 305-307. <https://doi.org/10.7203/rase.13.3.17444>
- Millán, M.G., Santos, M.P. y Pérez, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225. <https://bit.ly/4aTIzK9>
- Montané, A. (2011). Perspectiva de género: educación, formación y empleabilidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157-171. <https://bit.ly/3x9xmWn>
- Paz, M.A. y Coronado, C. (2005). Mujer y Formación Profesional durante el franquismo. NO-DO, 1943-1975. *Pandora: revue d'études hispaniques*, 5, 113-145. <https://doi.org/10.14516/ete.251>
- Rial, A. y Mariño, R. (2010). Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en ramas industriales de Formación Profesional en Galicia y su inserción sociolaboral. *Enseñanza & Teaching*, 28, 181-201. <https://bit.ly/48W5vXz>
- Rial, A., Martiño, R. y Rego, L. (2011). La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(6), 1-13. <https://doi.org/10.35362/rie5461639>
- Richmond, K. (2003). *Women and Spanish Fascism. The Women's Section of the Falange, 1939-1959*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203380727-4>
- Rivera, A., Fernández, T. Jiménez, M. J. (1984). La mujer en Formación Profesional. *Revista de Educación*, 275, 107-114. <https://bit.ly/3tJZm1I>

- Riveiro, S. y Ordóñez S. (2015). La formación para la igualdad en la Formación Profesional para el empleo. El caso de Galicia. *Revista de Educación Social*, 21, 211-223. <https://bit.ly/3tRSoto>
- Rubio, E. (2007). Rompiendo tópicos: Las mujeres en la Formación Profesional. *Revista Avances en Supervisión Educativa: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación en España*, 7, 1-14. <https://bit.ly/3tRcrGp>
- Sabater, M.C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 163-198 <https://bit.ly/3RWKdly>
- Sallé, M.A. y Molpeceres, L. (coord.) (2010). *La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Ministerio de Igualdad. <https://bit.ly/3U1Iw99>
- Sánchez, C. (2020). *La Formación Profesional en Almería durante la Transición (1976-1983)* [Tesis Doctoral]. Universidad de Almería. (Sin publicar).
- Silvestre, M. (2012). *Informe socioeconómico sobre desigualdad entre mujeres y hombres*. Eustat Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. <https://bit.ly/3TYJRoZ>
- Tobío, C. (1998). Roles de género y la relación familia-empleo. *Asparkia: Investigación feminista*, 9, 21-44. <https://bit.ly/47y4mVo>
- Vallejo, M., Molina-Saolín, J. Martínez-López, M.J. (2017). Evolución de la formación profesional en España: medio siglo de cambios y reformas. *Interritorios, Revista de Educação*, 3(1), 162-186. <https://bit.ly/4cOGYGC>
- Vicente, A.M.; Martínez, A. y Martínez, T. (2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: Factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de Seguridad Social*. Secretaría de Estado de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración. <https://bit.ly/4aW8ReL>
- UNESCO (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción*. UNESCO. <https://bit.ly/47FmUm6>
- Yanes, C. y Ries, F. (2013). Liderando el cambio: estudio sobre las necesidades formativas de los futuros docentes de secundaria. *Revista Fuentes*, 14, 105-124. <https://bit.ly/4agOgRw>